Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 14 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 761.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie particolari giurate dipendenti dagli istituti ed enti di vigilanza privata della provincia di La Spezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 762.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di sabbia e ghiaia nella provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 763.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da esercizi di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi e da laboratori di pasticceria delle provincie di Agrigento, Avellino, Benevento, Chieti, Perugia e Siracusa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 764.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali della provincia di Como.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 765.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai saldatori autogeni ed elettrici dipendenti dalle imprese metalmeccaniche della provincia di Livorno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 761.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie particolari giurate dipendenti dagli istituti ed enti di vigilanza privata della provincia di La Spezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di La Spezia, il contratto collettivo 23 giugno 1958, per le guardie particolari giurate dipendenti da istituti ed enti di vigilanza privata, stipulato tra l'Unione degli Industriali, il Comitato Nazionale degli Istituti di Vigilanza d'Italia, gli Istituti di Vigilanza Notturna e Diurna « Italia », « Lunense », « La Lince » e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera del Lavoro C.G.I.L., la Camera Sindacale U.I.L.; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 16 della provincia di La Spezia, in data 21 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di La Spezia, il contratto collettivo 23 giugno 1958, relativo alle guardie particolari giurate dipendenti dagli istituti ed enti di vigilanza privata, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le guardie particolari giurate dipendenti dagli istituti ed enti di vigilanza privata della provincia di La Spezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 6. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 23 GIUGNO 1958 PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DA ISTITUTI ED ENTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1958 il giorno 23 del mese di giugno, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione della Spezia, sotto la presidenza del dott. *Candido Giuseppe*, delegato dal Direttore del predetto Ufficio. e alla presenza del dott. *Giuseppe Vaccaro*, in rappresentanza del Questore della Spezia, si sono riuniti, a seguito di richiesta all'uopo unitariamente formulata all'U.P.L.M.O. dalle Organizzazioni Sindacali provinciali dei lavoratori (C.I.S.L. U.I.L. C.G.I.L.) nonchè, successivamente, dalla Autorità prefettizia, i seguenti signori:

cav. *Cesare Lupi* per l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L.;

Soncini Maria e *Rasi Tenero* per la CAMERA DEL LAVORO C.G.I.L.;

Bogi Egidio per la CAMERA SINDACALE U.I.L.;

rag. *De Moro Antonio* per l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI;

Balestrero Giorgio per l'ISTITUTO « ITALIA » di vigilanza notturna e diurna;

Tedde Giuseppe per l'ISTITUTO « LUNENSE » di vigilanza notturna e diurna;

Bonola Franco per l'ISTITUTO « LA LINCE » di vigilanza notturna e diurna;

avv. *Maccolini Francesco*, Segretario Generale del COMITATO NAZIONALE DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA DI ITALIA.

Tra i suddetti signori è stato stipulato il presente contratto provinciale di lavoro da valere per le guardie particolari giurate dipendenti da Istituti ed Enti di vigilanza privata.

Art 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto di lavoro ha efficacia in tutto il territorio della provincia di La Spezia e disciplina il rapporto di lavoro tra gli Istituti e gli Enti di vigilanza privata diurna e notturna e le guardie giurate da essi dipendenti.

Per quanto concerne la regolamentazione normativa ed economica degli eventuali dipendenti non appartenenti alla categoria delle guardie giurate (impiegati, fattorini, salariati, etc.) si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Aziende Commerciali.

Art 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione sarà effettuata secondo le vigenti norme di legge.

Essa dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la retribuzione.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
a) decreto di nomina a guardia particolare giurata presso l'istituto assuntore:
b) libretto di lavoro:
c) tessere delle assicurazioni sociali.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non dovrà essere superiore ai tre mesi. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso o altre indennità, esclusi i ratei della gratifica natalizia.

Durante il periodo di prova la retribuzione non dovrà essere inferiore a quella prevista dal presente contratto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione della guardia si intenderà confermata ed il periodo di prova sarà computato agli effetti della anzianità di servizio.

Art 4.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro notturno e diurno per il servizio di zona non potrà superare le otto ore.

Nel caso in cui al dipendente venisse comandato un orario inferiore a quello suindicato, il datore di lavoro corrisponderà ugualmente la retribuzione come se l'orario giornaliero normale di lavoro fosse stato osservato integralmente.

Per servizi di zona o stradali si intendono quelli eseguiti per più utenti, effettuando il controllo delle chiusure ed apponendo i biglietti di ispezione e/o punzonando gli orologi di controllo con visite ad intervalli regolari oppure saltuari.

Per i servizi di piantonamento, l'orario normale giornaliero è di dieci ore.

Nei servizi di piantonamento, sono da comprendere quelli che vengono prestati per custodire la proprietà di un unico utente e che richiedono la presenza costante del guardiano sia all'interno che all'esterno della proprietà. Devono essere considerati servizi di piantonamento anche quelli che comportano la punzonatura di uno o più orologi a garanzia della esecuzione della prestazione nei termini voluti.

Nella eventualità che la guardia effettui turni inferiori alle dieci ore nei servizi di piantonamento, il datore di lavoro corrisponderà ugualmente la retribuzione come se l'orario giornaliero normale di lavoro fosse stato osservato integralmente.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di orario stabiliti dall'articolo precedente.

Ai fini della determinazione della paga oraria per lavoro straordinario, a seconda che si tratti di servizi di zona o di servizi di piantonamento, occorrerà dividere rispettivamente per otto e per dieci l'importo giornaliero della retribuzione costituita dalla paga base e dalla indennità di contingenza.

In caso di lavoro straordinario feriale, alla paga oraria determinata a' sensi del comma precedente verrà applicata la maggiorazione del 35%.

Per il lavoro straordinario festivo, alla paga oraria come sopra determinata verrà applicata la maggiorazione del 50%.

Per il lavoro festivo alla predetta paga oraria si applica la maggiorazione del 40%.

Art. 6.

FESTIVITÀ

Per le festività nazionali e infrasettimanali si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 7

RIPOSO SETTIMANALE

La guardia particolare giurata ha diritto ad un giorno di riposo settimanale non retribuito.

Art. 8.

FERIE

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie fissato nelle seguenti misure:

dopo un anno di ininterrotto servizio e fino al quinto anno compiuto: giorni 10:

dal sesto anno di servizio e fino al decimo anno compiuto: giorni 15;

oltre il decimo anno compiuto: giorni 20.

Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte (paga base + contingenza + caropane).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, tenendo conto del desiderio dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, alla guardia spetterà il pagamento di tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie: ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di servizio ed in via del tutto eccezionale la guardia non abbia potuto usufruire del periodo annuale di ferie, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la normale retribuzione di fatto.

Art. 9.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione normale giornaliera da corrispondere alle guardie particolari giurate, sentito il parere della Commissione provinciale costituita a sensi della circolare n. 30309/58-G in data 28 maggio 1954 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e previa approvazione prefettizia è dalle parti contraenti stabilita come appresso:

paga base conglobata	L. 1.150
indennità di contingenza (quella prevista per le categoria D/3 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende commerciali).	

L'indennità di contingenza è soggetta alle variazioni previste dall'accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile al settore del Commercio del 29 aprile 1957.

Deve inoltre essere corrisposta la quota giornaliera della indennità di caropane, nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni di legge.

Con decorrenza dal 1° aprile 1958 e fino a quando non saranno intervenute variazioni nella indennità di contingenza, il trattamento economico risulta pertanto il seguente:

paga base conglobata	L.	1.150
indennità di contingenza	»	71
	L.	1.221
caropane	»	30
Totale	L.	1.251

Art. 10.

GRATIFICA NATALIZIA

Entro il 22 dicembre di ogni anno le aziende corrisponderanno al personale dipendente un importo pari a n. 26 giornate di retribuzione costituita da paga base e contingenza.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la guardia avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese di almeno quindici giorni verranno computate come mese intero.

Art. 11

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro, tanto in caso di licenziamento che di dimissioni, deve essere preceduta da un preavviso di giorni quindici da comunicarsi all'altra parte con lettera raccomandata.

In mancanza di preavviso, la parte recedente dovrà all'altra una indennità sostitutiva di importo pari alla retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 12.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, e ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, il dipendente avrà diritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 marzo 1958 giorni 12 per ogni anno di servizio;

b) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° aprile 1958: giorni 18 per ogni anno di servizio.

Il calcolo dell'indennità di anzianità deve essere effettuato in base alla retribuzione in atto al momento del licenziamento.

Le frazioni di anno successivo al primo saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese di almeno quindici giorni saranno computate come mese intero.

Art. 13.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni, spetta al dipendente una indennità commisurata come segue:

a) per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 marzo 1958: il 50% dell'indennità di anzianità di cui alla lettera *a*) del precedente art. 12;

b) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° aprile 1958: il 75% dell'indennità di anzianità di cui alla lettera *b*) del precedente art. 12.

Art. 14.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il datore di lavoro, in relazione all'entità delle mancanze commesse dal dipendente e alle circostanze che dette mancanze accompagnano, potrà adottare i seguenti provvedimenti disciplinari:

1) biasimo inflitto verbalmente;

2) biasimo inflitto per iscritto;

3) multa non eccedente le L. 500;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni otto;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione di preavviso e indennità di anzianità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Il licenziamento in tronco dovrà essere sempre motivato e sarà disposto dal datore di lavoro:

1) nei casi di grave o abituale indisciplina che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

2) nel caso in cui la guardia sia recidiva nell'addormentarsi o nell'ubriacarsi durante il servizio;

3) quando la guardia abbia abbandonato il posto di servizio, salvo i casi di forza maggiore;

4) per ragioni di moralità e infedeltà verso l'Istituto in armonia con il disposto dell'art. 2105 del Codice civile;

5) nel caso in cui l'assenza arbitraria dall'Istituto o dal servizio superi i sei giorni, oppure nel caso che la guardia si sia resa recidiva in assenze arbitrarie;

6) nel caso in cui la guardia sia recidiva per la terza volta nel ritardare di presentarsi in servizio e che sebbene diffidata per iscritto dall'Istituto, persista nei ritardi;

7) nel caso in cui il guardiano abbia subito già due provvedimenti di sospensione e compia una mancanza passibile di analogo provvedimento.

Art. 15.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Ai dipendenti che su richiesta del Dirigente dell'Istituto di vigilanza prestino servizio adoperando la propria bicicletta, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, una speciale indennità di lire dieci per ogni giornata di effettiva prestazione.

Art. 16.

COMPETENZE ACCESSORIE

Le spese inerenti al servizio (come divise, distintivi, lampadine tascabili, pile elettriche) sono a carico dell'Istituto di vigilanza.

Saranno anticipate dall'Istituto le somme occorrenti per tasse e concessioni governative, il cui importo sarà mensilmente trattenuto sulle retribuzioni dei dipendenti.

Art. 17

DISPOSIZIONI VARIE

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si applicano le disposizioni di legge in vigore.

Art. 18.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre a tutti gli effetti dal 1° aprile 1958 e scadrà il 31 dicembre 1960. Successivamente esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata almeno due mesi prima della scadenza.

Per quanto riguarda la parte salariale i contraenti si danno atto che ulteriori modifiche potranno avvenire anche durante il periodo di validità del presente contratto, su parere della Commissione provinciale per lo aggiornamento del trattamento economico della categoria e conseguente decreto prefettizio.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 762.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di sabbia e ghiaia nella provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Milano:

il contratto collettivo 26 giugno 1959, per gli operai dipendenti da ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia, stipulato tra il Sindacato provinciale produttori sabbia e affini, l'Associazione degli industriali di Monza e della Brianza e la Federazione italiana lavoratori legno edili ed affini C.G.I.L., la Federazione nazionale edili ed affini U.I.L., la Federazione provinciale lavoratori costruttori ed affini C.I.S.L., cui ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per gli impiegati dipendenti da ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia, stipulato tra il Sindacato provinciale produttori sabbia ed affini, l'Associazione degli industriali di Monza e della Brianza e la Federazione provinciale lavoratori del legno, edili ed affini, la Federedili provinciale ed affini, la Federazione nazionale edili ed affini, cui ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Milano, in data 4 maggio 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Milano:

— il contratto collettivo 26 giugno 1959, per gli operai dipendenti da ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per gli impiegati dipendenti da ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia:

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di sabbia e ghiaia nella provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 3. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 26 GIUGNO 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA DITTE ESERCENTI CAVE DI SABBIA E GHIAIA, NELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 26 giugno 1959, in Milano

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PRODUTTORI SABBIA ED AFFINI dell'Associazione industriale lombarda in persona del suo Presidente dott. *Giancarlo Lucchini*, assistito dal dott. *Aldo Valle*, Segretario del Sindacato, e da una Commissione di industriali composta dai sigg. *Bertolini, Gualdoni, Cerutti, Riva* della ditta Palma

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, rappresentata dal dott. *Mario Jori*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILI ED AFFINI (F.I.L.L.E.A.) della Camera del Lavoro di Milano, rappresentata dai sigg. *Franzi Edoardo, Berte Ercole, Cavatorta Fernando, Guerini Giuseppe*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI ED AFFINI (FENEAL) della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Di Nuzzo Antonio*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.) aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Buelli Giuseppe*;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i dipendenti da ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia nella Provincia di Milano.

Art. 1.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro intercorrenti fra i dateri di lavoro e prestatori d'opera dell'industria cave di sabbia e di ghiaia della Provincia di Milano.

Il presente contratto entra in vigore col 1° luglio 1959 ed avrà la durata fino al 31 giugno 1961.

Il preavviso per la disdetta del presente contratto è di mesi tre. Quando nessuna delle parti contraenti lo abbia denunciato nel termine suddetto, il contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare all'altra parte le sue proposte almeno due mesi prima della scadenza e l'altra parte dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza del contratto.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori avverrà normalmente tramite l'Ufficio di Collocamento, salvo le deroghe e le eccezioni di legge in materia.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale viene assegnato, nonchè la relativa paga.

Per l'assunzione delle donne e dei fanciulli valgono le disposizioni di cui alla legge n. 663 del 26 aprile 1934, *Gazzetta Ufficiale* 27 aprile 1934, n. 99, supplemento straordinario.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio prima della sua assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda.

Art. 4.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) stato di famiglia per l'operaio capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

5) tessera d'iscrizione alla Cassa Mutua Malattia;

6) certificato penale di data non anteriore a 3 mesi (se richiesto);

7) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali e di legge.

Il datore di lavoro, nel caso che l'operaio si presenti sprovvisto dei documenti precedentemente specificati, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio dal giorno della sua assunzione, agli effetti di cui sopra.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione il suo domicilio e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti ricevuti.

All'atto del licenziamento la ditta deve consegnare all'interessato tutti i documenti di lavoro, facendosi rilasciare ricevuta dallo stesso.

Qualora la ditta trattenga, per cause non di forza maggiore i documenti dell'operaio, la stessa sarà tenuta a corrispondergli, a titolo di risarcimento danni, la normale retribuzione per ogni giornata di ritardo.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio è fatta per un periodo di prova non superiore a 6 giorni.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con le stesse mansioni.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda e gli verranno pagate soltanto le ore di lavoro compiute in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato l'opera sua, qualora non vi sia stata stabilita una retribuzione superiore, o in base al guadagno medio realizzato nei casi di lavoro a cottimo.

Il periodo di prova, seguito da conferma, sarà utilmente considerato agli effetti della decorrenza della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di prova e fino alla sua scadenza è ammessa da ambo le parti la risoluzione del rapporto di lavoro senza diritto ad alcun preavviso nè indennità.

Art. 6.

DISTRIBUZIONE E ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione del lavoro, la determinazione del numero del personale occorrente al funzionamento di qualsiasi reparto e, in generale, la fissazione dei criteri e dei metodi per l'andamento del lavoro stesso, sono di competenza della Direzione della azienda.

L'operaio deve attenersi alle istruzioni ricevute e non valersi degli utensili non assegnatigli.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di media di 44 ore settimanali, con l'avvertenza che il sabato non dovrà protrarsi oltre le ore 13, eccezion fatta per coloro che sono addetti ai lavori preparatori e complementari, limitatamente alla manutenzione e riparazione degli impianti, per i quali il lavoro del sabato pomeriggio è da considerarsi normale.

L'orario di lavoro viene così ripartito: nei mesi di gennaio, febbraio, marzo ed aprile 44 ore di lavoro settimanali: nei mesi di maggio, giugno, luglio ed agosto 48 ore di lavoro settimanali; nei mesi di settembre, ottobre, novembre e dicembre 40 ore di lavoro settimanali.

E' consentito alle aziende nel quadrimestre maggio-agosto di effettuare 54 ore settimanali, retribuendo le ore oltre le 48 e fino alle 54 comprese con una maggiorazione del 15 % da applicarsi sulla retribuzione come previsto al successivo art. 8. Le aziende in detto periodo possono far effettuare anche il lavoro nel sabato pomeriggio.

L'orario di lavoro nel quadrimestre settembre-dicembre sarà così ripartito 7 ore al giorno e 5 ore nella giornata di sabato; nel quadrimestre gennaio-aprile sarà così ripartito: 8 ore al giorno e 4 ore nella giornata del sabato.

Ai sensi dell'art. 5 del regio decreto legge 29 maggio 1937 n. 1768 potranno eseguirsi, oltre l'orario normale e a paga normale per un massimo di un'ora al giorno, i lavori preparatori e complementari.

Le norme di cui al presente articolo non si applicano agli operai di cui al decreto legge n. 2657 per le occupazioni che richiedono una prestazione discontinua o di semplice attesa o custodia.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Le ore di lavoro eseguite oltre l'orario normale fissato dall'art. 7 sono considerate straordinarie e retribuite con un aumento del 25 % sulla paga oraria di fatto, compresa una quota oraria dell'indennità di contingenza vigente al momento della liquidazione di esse.

Il lavoro eseguito nei giorni festivi verrà retribuito con una maggiorazione del 50 % calcolata come sopra.

Per lo straordinario festivo verrà corrisposta la maggiorazione del 55%.

Il lavoro notturno compreso in turni avvicendati sarà retribuito con una maggiorazione del 10 % sempre calcolata come sopra.

Il lavoro notturno in turni non avvicendati sarà retribuito con una maggiorazione del 30 %, calcolata come sopra.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino nel periodo invernale, e dalle 22 alle 5 del mattino nel periodo estivo.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli operai cottimisti le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla retribuzione globale di fatto oraria, comprensiva della maggiorazione di cottimo.

Art. 9.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i sei giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e degli altri eventuali diritti maturati.

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga il personale, questo avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza, sia esso stato inoperoso o sia stato adibito a lavori vari.

Art. 10.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la ditta provvederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro o alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Nel caso che la riduzione di lavoro renda assolutamente necessario il licenziamento di lavoratori, le ditte dovranno tener presente in modo particolare le condizioni di famiglia dei dipendenti, conservando in servizio compatibilmente con le esigenze tecniche ed a parità di rendimento, i lavoratori aventi condizioni economiche e familiari particolarmente disagiate.

Art. 11.

RECUPERO

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni all'orario normale di lavoro concordate fra le Organizzazioni interessate, purché contenute nel limite massimo di un'ora al giorno e sempreché il recupero si effettui entro le due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni di riposo settimanale compensativi (ai sensi dell'art. 13 del presente contratto;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1 gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) S. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1 novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) S. Natale (25 dicembre);
11) S. Stefano (26 dicembre);
12) Giorno successivo alla Pasqua;
13) Festa del Patrono del luogo ove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera. Ove la festività del S. Patrono dovesse coincidere con altra festività infrasettimanale e la domenica, la festività stessa verrà spostata in altro giorno della settimana in modo da mantenere invariato il numero complessivo di 13.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 8 del presente contratto.

In caso di prestazione nelle giornate di festività indicate nella lettera *b*) e *c*), si farà luogo al trattamento economico previsto dalle disposizioni di legge in materia, e cioè, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero prestabilito.

Tale trattamento andrà corrisposto ai lavoratori anche quando le predette festività cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo.

All'operaio in regolare permesso, il quale scada il giorno precedente la festività infrasettimanale, verrà corrisposto il pagamento, in conformità a quanto sopra, della giornata infrasettimanale stessa.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività infrasettimanali, oltre la retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con il riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Art. 14.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre un mese, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni, salvo il caso di sostituzione dipendente da infortunio o malattia.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello della sua qualifica, la ditta corrisponderà il salario stabilito per le mansioni superiori.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà il diritto di richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro e di percepire una indennità pari a quella stabilita in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definiti di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro e sulla busta paga con l'indicazione della decorrenza.

Art. 15.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA PAGA

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, e quindicinalmente secondo le consuetudini.

Quando la paga sia quattordicinale o quindicinale, dovranno essere corrisposti acconti settimanali di circa il 90 % della paga maturata.

La paga si effettua con busta o documento equivalente, preparata individualmente e recante la distinzione dei singoli elementi che la compongono, il nominativo della ditta ed il periodo a cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera, o comunque in modo da evitare che i lavoratori debbano subire perdite di tempo superiori alla mezz'ora circa, oltre la fine dell'orario lavorativo.

Non saranno ammessi reclami sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonchè sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

La paga deve essere effettuata non oltre il terzo giorno dalla scadenza della settimana o quindicina. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento entro i termini suddetti decorre a favore dell'operaio l'interesse legale sulla somma che dovrebbe percepire.

Art. 16.

COTTIMI

Nel caso che l'azienda disponga il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, varranno le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire all'operaio di normale capacità ed operosità, nel periodo normalmente considerato, il conseguimento di un utile non inferiore al 10 %, conteggiato sull'importo della paga base e quote di indennità di contingenza.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi sarà fatta dall'azienda agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale ai rispettivi minimi di paga base ed al numero complessivo delle ore singolarmente lavorate nella esecuzione del cottimo.

Le tariffe di cottimo non si considerano definitive se non dopo un periodo di assestamento.

Per periodo di assestamento dovrà intendersi il tempo strettamente necessario alla normalizzazione del cottimo.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di lavoro; in tal caso la sostituzione o la variazione delle tariffe non saranno definitive se non dopo un periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui un operaio lavorando a cottimo non riesca a conseguire il minimo di guadagno previsto al secondo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, il suo guadagno di cottimo verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

I cottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo degli altri operai a cottimo e soggetti ad una posizione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, partecipano parzialmente ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo, da valutarsi di comune accordo in sede aziendale.

Agli operai interessati al lavoro a cottimo dovranno essere comunicati per affissione all'inizio dei lavori, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unità (tariffe di cottimo stabilite).

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo, a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, la ditta richieda il mantenimento della stessa produzione.

L'azienda non potrà servirsi, nel ciclo delle sue specifiche lavorazioni, di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti dovendosi intendere il lavoro a cottimo, intercorrente fra lavoratore ed azienda e la dipendenza di un lavoratore da un altro, unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste agli articoli 37 e 38 del presente contratto.

Art. 17.

FERIE

L'operaio ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pari a:

12 giorni per anzianità di servizio da 1 a 5 anni;

15 giorni per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 15 anni;

20 giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze di lavoro.

In caso di ferie collettive o di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, competeranno tanti dodicesimi delle ferie stesse per ogni mese di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti mese intero.

La giornata di ferie è di 8 ore normali.

Le giornate festive a tutti gli effetti non sono da considerare nel numero delle giornate spettanti per il godimento delle ferie e di conseguenza le ferie stesse saranno prolungate per il numero delle giornate festive cadute in tale periodo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia la gratifica verrà ragguagliata a 25 giornate lavorative.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono

i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione del mese superiore a 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art 19.

INDUMENTI PROTETTIVI

Ai lavoratori adibiti a lavori in acqua la ditta corrisponderà un'indennità di L. 13 per ogni giornata di presenza al lavoro per l'acquisto degli stivali di gomma che devono essere calzati sul lavoro.

Se la ditta ordina che il lavoro continui anche in caso di pioggia dovrà fornire in uso ai lavoratori l'impermeabile.

A tutti i lavoratori verrà fornita una tuta all'anno.

Art 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Per il trattamento di malattia ed infortunio valgono le norme di legge vigenti o che verranno emanate per i lavoratori dell'industria.

In caso di malattia o di infortunio il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi 6 senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi il lavoratore e la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Art. 21

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori che contraggono matrimonio sarà concesso un congedo di 11 giorni retribuiti.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 22.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la gravidanza e puerperio si fa riferimento agli accordi interconfederali e alle disposizioni di legge.

Art 23.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legge del C. P S. 13 settembre 1946 n. 303 (*Gazzetta Ufficiale* 20 novembre 1946 n. 264) a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 36 sull'indennità di licenziamento.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art 24.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I lavoratori sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente contratto, nei regolamenti interni secondo le norme di legge.

Il lavoratore deve

1) osservare l'orario stabilito e i turni di lavoro ai quali è stato assegnato;

2) eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone la responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme ed istruzioni avute;

3) conservare e far buon uso delle macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza portare nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente ai mezzi di lavoro darà diritto alla ditta di rivalersi sulle sue competenze, previa contestazione dello addebito.

E' vietato agli operai :

a) introdurre bevande alcooliche senza permesso;

b) introdurre estranei sotto qualsiasi pretesto senza permesso della Direzione;

c) lordare pareti, scale, refettori, gabinetti, ecc ;

d) apportare modifiche ai materiali ed alla lavorazione in genere senza ordine ed autorizzazione della Direzione;

e) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad essi non siano espressamente affidati.

At. 25.

UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili o dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento o di dimissioni l'operaio deve riconsegnare al magazzino od al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna.

L'operaio risponderà e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in condizioni di custodirlo.

La ditta è tenuta a fornire agli operai che devono farne uso la pala.

L'operaio per ottenere il cambio della pala deve consegnare quella rotta: ove non consegni la pala rotta gli verrà addebitato l'importo della stessa.

Art 26.

PERMESSI E LICENZE PER CARICHE SINDACALI E VARIE

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali, provinciali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto per la durata della carica, con un massimo di anni due.

Durante tale periodo di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini della indennità di licenziamento.

Alla cessazione dell'incarico l'operaio, ripresentandosi in azienda, avrà diritto all'immediata riassunzione.

Potranno essere concessi brevi permessi qualora lo operaio lo richieda all'azienda, suffragando la richiesta con documenti rilasciati dalle organizzazioni dei lavoratori.

Ai donatori volontari del sangue (che non percepiscono compenso alcuno per le trasfusioni) chiamati dalla loro associazione per trasfusioni, verranno retribuite le ore di lavoro perse per tale causa, se per le stesse gli interessati avessero prestato la loro attività lavorativa.

Art. 27.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 28.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale e per un periodo di tempo che comporti la necessità da parte del lavoratore di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e per la famiglia, ivi compreso il rimborso delle eventuali spese sostenute per anticipata risoluzione del contratto di affitto oltre ad una speciale indennità da concordarsi fra le parti caso per caso.

Se l'operaio non accetta il trasferimento, ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento ed a tutte le altre indennità previste per la sua liquidazione.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, qualora l'operaio, per accertati motivi di salute, non possa lavorare in detta zona, il rifiuto a trasferirsi non può costituire motivo di licenziamento.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio inviato in trasferta o comunque designato a prestare servizio in località oltre i 10 Km. dai confini territoriali del Comune dove ha sede la cava, spetteranno, semprechè sia obbligato a consumare i pasti fuori sede, le seguenti indennità:

Per ciascuno dei pasti il 55% della retribuzione giornaliera, oltre, naturalmente, la retribuzione normale.

Il rimborso delle spese di pernottamento competerà quando l'operaio sia costretto a pernottare sul luogo di lavoro o non possa rientrare alla sua residenza per le ore 21.

Saranno inoltre rimborsate le spese di viaggio.

Nei giorni festivi trascorsi fuori sede, semprechè l'operaio sia comandato a fermarsi sul luogo, senza prestazioni di lavoro, competerà al lavoratore la retribuzione giornaliera e le indennità per i pasti ed il pernottamento. In caso di prestazione di lavoro, oltre a quanto sopra, verranno corrisposte le maggiorazioni previste all'art. 8.

Le predette indennità non sono dovute nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza dell'operaio.

Nel caso in cui la zona di lavorazione della stessa azienda si estenda in comuni limitrofi ed abbia carattere unitario, la distanza suddetta si computa oltre i confini comunali della zona predetta.

La trasferta assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

All'operaio non autista che viene comandato a prestare la sua opera per l'intera giornata lavorativa al di fuori del confine territoriale del Comune e che conseguentemente è obbligato a consumare il pasto fuori della sua sede abituale, verrà corrisposta una indennità di trasferta ridotta di L. 300.

Ai barcaioli adibiti al trasporto di sabbia sul naviglio grande competono le seguenti quote di trasferta:

L. 630 (seicentotrenta) per ogni viaggio.

Al suddetto personale spetterà, inoltre, per il lavoro straordinario per il periodo di attesa disagiata, per il lavoro notturno, ecc., un compenso forfettario di L. 630 (seicentotrenta) per ogni viaggio.

Ai barcaioli che effettuano il viaggio di ritorno con partenza da Milano nella stessa giornata del viaggio di andata diretti al luogo di provenienza, accompagnando il convoglio, verrà corrisposta ad ognuno di essi la somma di L. 630 (seicentotrenta).

Agli aiutanti barcaioli verrà corrisposta una indennità di disagio, come sotto stabilita:

per un viaggio	L.	220
per due viaggi	»	440
per tre viaggi	»	660

Art. 30.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Ai lavoratori verrà corrisposta per ogni giorno di effettivo lavoro la somma di L. 30 quale indennità sostitutiva di mensa.

Tale indennità va conteggiata anche sulla retribuzione corrisposta a titolo di ferie, festività, indennità di licenziamento e preavviso, come previsto dall'accordo interconfederale 20-4-1956.

Art. 31

ALLOGGI E LOCALI A DISPOSIZIONE DELLE MAESTRANZE

Le cave con più di 15 operai dovranno essere fornite di cassetta di medicazione per i primi soccorsi d'urgenza in caso di infortunio e secondo la durata del lavoro, di un apposito locale o baracca per la custodia degli abiti degli operai, il cui cambio avverrà prima e dopo l'orario stabilito.

Tale locale deve essere chiuso ed il custode della cava è responsabile degli eventuali ammanchi dovuti a sua negligenza.

L'ubicazione dei locali dovrà essere lontana dai depositi di materiali che possono deteriorare gli indumenti degli operai.

Le Commissioni Interne devono accertare la rispondenza dei locali ai requisiti sopra indicati.

Secondo l'importanza e la durata del lavoro, la cava dovrà avere un gabinetto latrina decentemente tenuto, nonchè un locale ad uso refettorio arredato di tavolo e panche dove gli operai possono consumare i pasti.

Il refettorio dovrà essere riscaldato nei mesi invernali: conseguentemente l'impresa può proibire l'accensione di altri fuochi a scopo di riscaldamento.

Oltre che al presente contratto collettivo i lavoratori debbono uniformarsi alle altre norme che potranno essere stabilite dalla ditta, purchè non contrastino con le disposizioni del presente contratto.

Tali norme speciali, ove abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in tabelle all'ingresso o all'interno della cava, oppure in luogo ove sia effettuata la paga.

Per quanto non previsto nel presente articolo circa gli alloggi, si richiamano le disposizioni contenute nel D. L. 14-4-1927 n. 530 (Gazzetta Ufficiale n. 95 del 25 aprile 1927).

Art. 32.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà a favore degli operai alle previdenze di legge attualmente in vigore, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 33.

COMMISSIONI INTERNE

Si intendono espressamente richiamati gli accordi in vigore, nonchè quelli che venissero stipulati in prosieguo fra le rispettive Confederazioni.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La ditta ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

1) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) ritardato inizio o sospensione del lavoro o anticipi della cessazione quando non siano giustificati;

4) introduzione di bevande alcooliche senza averne preventiva autorizzazione;

5) stato di ubriachezza sul lavoro;

6) offese ai compagni di lavoro;

7) in qualunque altro caso di trasgressione o inosservanza del presente contratto collettivo o di infrazione che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza dello stabilimento.

In caso di maggiore gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di licenziamento.

La Ditta potrà provvedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso e con indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, ad eccezione dell'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o, comunque, compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

c) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate all'art. 34 quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 34 stesso;

d) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La ditta potrà procedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso nè indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) concorrenza sleale;

b) insubordinazione verso i superiori;

c) furti ai danni della ditta;

d) rissa nell'interno dello stabilimento e danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento ed al materiale di lavorazione;

e) fatti colposi che possono compromettere la stabilità, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico;

f) trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti e materiali di proprietà della ditta.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 35 o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 giorni per anzianità ininterrotta fino a 8 anni, e di 12 giorni per anzianità superiore.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere al-

l'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato con la ricerca di nuova occupazione interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione, non ai sensi dell'articolo 34.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 35 (licenziamento per mancanze), l'azienda corrisponderà, all'atto del licenziamento, una indennità, da computarsi in base alle seguenti norme:

1) per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 1° ottobre 1945 l'indennità di licenziamento è contemplata dal contratto collettivo nazionale di lavoro 16 maggio 1941 (pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 279/22 del 26 novembre 1941) e cioè due giorni di indennità di licenziamento per ogni anno compiuto;

2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1945:

— giorni 5 per ciascuno degli anni dal 1 al 5 anno compiuto;

— giorni 7 per ciascuno dei successivi anni oltre il 5 anno sino al 10 anno compiuto;

— giorni 10 per ciascun anno oltre il 10° anno compiuto.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese inferiori ai 20 giorni.

Per il computo della retribuzione, agli effetti della indennità di licenziamento, si fa riferimento a quanto disposto dagli accordi interconfederali ed alle disposizioni di legge in materia.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sotto indicate dell'indennità per licenziamento di cui all'art. 37:

1) 50 % per anzianità di servizio da due a cinque anni compiuti;

2) 75% per anzianità di servizio da cinque a dieci anni compiuti;

3) 100 % per anzianità di servizio superiore ai dieci anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 20.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità di cui sopra sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 40.

QUALIFICHE

I lavoratori verranno dalle ditte assegnati, in rapporto alle mansioni esplicate, alle seguenti qualifiche:

Operai specializzati:

escavatorista con macchina a cucchiaio;
operaio addetto alla ruspa;
gruista con benna mordente.

Operai qualificati:

conducente di locomotiva a nafta e a benzina;
draghista;
operaio azionante l'impianto di estrazione a pompa
escavatorista con macchina a noria;
fabbro di cava;
barcaiolo con responsabilità di guida;
arganista azionante l'impianto drag-line.

Manovali specializzati:

aiutante addetto alla draga;
aiutante fabbro di cava;
aiutante addetto alle macchine escavatrici in genere;
armatore;
addetto al servizio di cava.

Manovali comuni:

manovale e badilante di cava;
aiutante barcaiolo.

Personale ausiliario:

operaio specializzato;
operaio qualificato;
operaio comune;
manovale;
autista meccanico;
autista conducente.

Personale addetto ai lavori discontinui:

guardiano diurno e notturno;
barcaiolo.

Art. 41.

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA

I seguenti minimi di paga decorrono dal periodo di paga successivo al 1° luglio 1959:

Specializzati:		Paga ora
Escavatoristi con macchina a cucchiaio .	L.	219,90
Gruista con benna mordente	»	213,00
Operaio addetto alla ruspa	»	213,00

Qualificati:

		Paga oraria
Organista drag-line	L.	208,50
Conducente locomotiva a nafta e benzina	»	197,35
draghista	»	200,55
Operaio azionante l'impianto di estrazione a pompa	»	200,55
Escavatorista con macchina a noria	»	197,15
fabbro di cava	»	197,15
fuochista patentato	»	197,15
barcaiolo con responsabilità di guida (10 ore)	»	1.611,55

Manovali specializzati:

aiutante draghista	L.	186,95
aiutante fabbro di cava	»	182,80
armatore	»	186,95
avallante servizio cava	»	186,95

Manovali:

manovale e badilante di cava	L.	178,90
fuochista non patentato	»	180,50
aiutante barcaiolo	»	174,50
ragazzi dai 16 ai 18 anni	»	130,05
ragazzi sino ai 16 anni	»	93,90
Guardiano diurno (10 ore)	»	1.474,25
Guardiano notturno (10 ore)	»	1.516,70

Personale ausiliario:

personale specializzato	L.	223,70
Operaio qualificato	»	200,55
manovale specializzato	»	186,90
manovale comune	»	175,30
autista meccanico (8 ore)	»	1.789,75
autista meccanico (9 ore)	»	1.845,75
autista non meccanico e motocarrista (8 ore)	»	1.604,50
autista non meccanico e motocarrista (9 ore)	»	1.654,50

Art. 42.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 25° anno di servizio ininterrotto presso la stessa azienda, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità pari a 25 (venticinque) giornate di retribuzione globale (paga di fatto e indennità di contingenza) in atto al momento della maturazione del diritto.

Il premio di anzianità non si cumula con le altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dall'azienda.

Art. 43.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni di miglior favore, singolari o collettive, praticate agli operai in servizio presso le singole aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 44.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati e stipulandi tra le rispettive Organizzazioni confederali, anche se non esplicitamente riportati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 45.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere plurimo o individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e saranno risolti con trattative fra gli operai interessati ed i loro rappresentanti e la ditta.

Qualora nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia individuale o collettiva, questa dovrà prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle Organizzazioni stipulanti per esperire l'amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA DITTE ESERCENTI CAVE DI SABBIA E GHIAIA NELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 1 ottobre 1959 in Milano

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PRODUTTORI SABBIA ED AFFINI dell'Associazione Industriale Lombarda, rappresentato dal suo Presidente dott. *Giancarlo Lucchini* assistito dai sigg. *Bertolini Iginio, Cerutti Mario, Gualdoni Giuseppe* e dal dott. *Aldo Valle*, Segretario del Sindacato l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA, rappresentata dal dott. *Mario Jori;*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI della provincia di Milano, rappresentata dal Segretario sig. *Edoardo Franzi* e sig. *Ercole Berté;*

la FEDEREDILI PROVINCIALE ED AFFINI di Milano aderente alla Filca, rappresentata dal Segretario sig. *Giuseppe Buelli;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI ED AFFINI (F.E.N.E.A.L.) della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Di Nuzzo Antonio*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti da Ditte esercenti cave di sabbia e ghiaia nella Provincia di Milano.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ed eventualmente, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere:

3) la durata dell'eventuale periodo di prova;

4) l'eventuale prefissione di termine;

5) il trattamento economico iniziale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare la carta d'identità o documento equivalente, e quei documenti che siano richiesti per disposizione di legge, nonchè gli eventuali certificati comprovanti titoli di studio e le precedenti occupazioni.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione sarà sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia della azienda, qualora questa lo ritenga necessario.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, riferibile o ad un determinato periodo di tempo o alla durata di un determinato lavoro; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 28, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera od il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissioni di termini dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative all'indennità di licenziamento ed al preavviso.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 e non ne è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non far ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene a tempo indeterminato e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono, fra le parti, gli obblighi ed i diritti previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di I categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di II e III categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª Categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª Categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª Categoria, tecnici-amministrativi:

Gruppo *A*) appartengono al gruppo *A*) della 3ª categoria gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo *B*) appartengono al gruppo *B*) della 3ª categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedano alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi 8 per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, ecc non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale gli sarebbe aspettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni 3 anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario normale di lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le 4 ore e deve cessare non oltre le ore 13.

Per l'impiegato tecnico la cui prestazione si svolge in cava può adottarsi, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario stabilita per gli operai.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 21

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale: tuttavia nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di magiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno (feriale) 27 %;

lavoro straordinario notturno (feriale) 50%;

lavoro notturno compreso in turni avvicendati 15 per cento;

lavoro notturno saltuario non compreso in turni avvicendati 34 %;

lavoro in giorni festivi: per le prime 8 ore 50 %. per le successive 60 %;

lavoro straordinario notturno festivo 75 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'articolo 12 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, all'impiegato competone, per le ore di lavoro prestate, oltre la retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria di cui all'art. 12 debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per contrarre matrimonio, sarà concesso all'impegato un permesso di 15 giorni successivi di calendario con decorrenza della retribuzione percepita in normale periodo di lavoro.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 12.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili, nonchè con premi di produzione e in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località dove avviene la prestazione di lavoro a seconda della categoria dell'impiegato.

In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*), del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*), del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti *a*) e *b*) si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 175 (centosettantacinque).

Art. 13.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso l'impiegato avrà anche facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 14.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

All'impiegato di prima assunzione, laureato da non più di un anno, escluso il tempo eventualmente trascorso in servizio militare per obbligo di leva, può essere richiesto un periodo di tirocinio di mesi sei, durante il quale competono il minimo stipendiale vigente per gli impiegati di seconda categoria diminuito del 10 % (dieci per cento), più gli altri elementi della retribuzione.

All'impiegato di prima assunzione, diplomato da scuole medie superiori di secondo grando (e cioè geometra, perito industriale edile, ragioniere) da non più di un anno, escluso il tempo eventualmente trascorso in servizio militare per obbligo di leva, può essere richiesto un periodo di tirocinio di mesi dodici durante il quale compete il minimo stipendiale vigente per gli

impiegati di terza categoria, gruppo A, aumentato del 20 % (quindici per cento), più gli altri elementi della retribuzione.

A termine del tirocinio, l'impiegato diplomato che venga mantenuto in servizio, se non assegnato alla seconda categoria, potrà essere confermato in terza categoria, gruppo A, con un trattamento economico pari al minimo stipendiale della terza categoria, gruppo A, aumentato del 20 % (venti per cento), più gli altri elementi della retribuzione.

Art. 15.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali e per l'indennità sostitutiva fa riferimento alle situazioni in atto. Circa il computo dell'indennità di mensa sui vari istituti contrattuali si fa riferimento a quanto disciplinato dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è quello previsto dalla legge 26 agosto 1950. n. 860 (Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri), e successive disposizioni.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità, per errori, anche finanziari, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8 % del minimo contrattuale di stipendio mensile di categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia; in mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) nove mesi per anzianità di servizio oltre tre anni e fino a sei anni compiuti;

c) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha diritto inoltre al seguente trattamento:

per l'anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; 75 % della retribuzione globale per il quarto mese; metà retribuzione globale per i cinque mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; 75 % della retribuzione globale per il quinto mese; metà retribuzione globale per i cinque mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consente all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria. L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.). In ogni caso di malattia tubercolare si fa riferimento alle disposizioni stabilite dalla legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulta in forza presso l'azienda da almeno un anno ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità spettantegli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia, ed in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e 3 maggio 1955 n. 370 ed eventuali successive modifiche.

Si riporta in calce l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940 (1).

Art. 20.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale integralmente retribuito come il normale periodo di lavoro.

I periodi di riposo sono:

16 giorni successivi di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

21 giorni successivi di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 10;

25 giorni successivi di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18;

30 giorni successivi di calendario in caso di anzianità di servizio oltre 18 anni.

In detti periodi sono comprese le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo.

Nel caso di festività infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività, a meno che il datore di lavoro non voglia retribuirle a parte, senza prolungare il periodo feriale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi.

Nel fissare l'epoca del riposo annuale sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata l'azienda corrisponderà all'impiegato non in prova, i ratei di ferie maturate e non godute ed ha diritto di ripetere la quota corrispondente al periodo di ferie godute e poi non maturate.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'azienda, ed in via del tutto eccezionale, lo impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsare le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva delle ferie stesse; l'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato come ferie.

Art. 21

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'articolo 9 (riposo settimanale);

b) le festività nazionali stabilite dalla legge;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1° gennaio (Capo d'Anno));
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) 29 giugno (S. Pietro);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1° novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (Natale);
11) la ricorrenza del S. Patrono della località ove trovasi la sede della azienda presso la quale l'impiegato presta la sua attività.
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) lunedì di Pasqua.

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) del presente articolo, cada di domenica, è dovuta una giornata di retribuzione, in aggiunta a quella mensile, calcolata a norma dell'art. 12 del presente contratto.

Lo stesso trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che lavorino di domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana,

---

(1) Art. 1. — Legge 10 giugno 1940: agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza nelle Forze Armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge è dovuta:

a) per i primi 2 mesi una indennità pari alla retribuzione; *b*) successivamente a tale periodo e sino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiegato, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti.

L'indennità di cui alla lettera *a*) non può essere concessa, nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione, anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

In favore degli impiegati suindicati, sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per la invalidità e vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria sostitutive o integrative di essa nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento di esso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati suindicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

ermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 23.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione dei rapporti di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 24.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, di quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi dell'attività aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore a sua volta non potrà, con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma:

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), e *c*), (ad esempio non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 26.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazione o ad essi parificati a norma di legge: 6 mesi;

3) decorati al valore, decorati dell'ex ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna) promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'art. 28 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'autorità militare, nonché integrata dalla prova di mancato godimento precedente.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio:

Fino a 5 anni: prima categoria, 2 mesi — seconda categoria un mese e mezzo — terza categoria un mese;

oltre i 5 e fino ai 10 anni: prima categoria 3 mesi — seconda categoria 2 mesi — terza categoria un mese e mezzo;

oltre i 10 anni: prima categoria 4 mesi — seconda categoria 2 mesi e mezzo — terza categoria 2 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 25 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825 oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944 la indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'articolo 3 del predetto contratto:

c) per l'anzianità maturata succesivamente al 1° gennaio 1945 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 39 del presente contratto.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 28.

— 50 % per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

— 75 % per anzianità di servizio da 3 a 5 anni compiuti:

— 100 % per l'anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60.mo anno di età, se uomo, e del 55.mo anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'articolo 28, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 30.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 31.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 32.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modifiche o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle commissioni interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si seguiranno le consuetudinarie norme di azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per la interpretazione e la applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 34.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi confederali delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi senza retribuzione per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 35.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali di categoria che richiedano la sua continua presenza è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 36.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne, o dei delegati d'impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 37

CERTIFICATI DI LAVORO
E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato, che le rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso come giustificazione.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITÀ

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento saranno liquidate a titolo di indennità in caso di morte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 codice civile Libro delle Successioni).

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L.L. 1° agosto 1945 n. 708 ed eventuali modificazioni.

Art. 39.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 per il regolamento della previdenza stessa, nonchè alle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 40.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del ventesimo anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di dieci bienni per ogni categoria.

Tale aumento periodico biennale nella misura del 5 % andrà conteggiato come segue:

per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1937 fino al 14 giugno 1952 il calcolo si effettua sullo stipendio minimo contrattuale mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato.

Inoltre l'importo degli aumenti già acquisiti sarà rivalutato con la concessione, per ogni scatto biennale, degli importi seguenti:

	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat. A	3ª Cat. B
Uomini		Lire		
Sup. ai 20 anni	468	390	338	312
Donne				
Sup. ai 20 anni	468	343	297	276

Per gli aumenti periodici venuti a maturazione in epoca successiva al 14 giugno 1952 il calcolo si effettua, oltreché sullo stipendio contrattuale minimo della categoria di appartenenza del lavoratore anche sulla contingenza in vigore al momento della maturazione dell'aumento periodico.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Resta fermo per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli amuenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati, sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità; nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque, la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50 % degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della III categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Minimi di stipendio per gli impiegati dell'industria cave sabbia ed affini

In vigore dal 1° dicembre 1959 nella provincia di Milano.

	Uomini	Donne
	Lire	
1ª *Categoria*		
superiori ai 21 anni	88.550	88.550
2ª *Categoria*:		
superiori ai 21 anni	66.715	57.365
inferiori ai 21 anni	57.915	49.390
3ª *Categoria* A:		
superiori ai 21 anni	49.720	42.735
tra i 20 e i 21 anni	47.740	40.315
tra i 19 e i 20 anni	45.870	36.245
tra i 18 e i 19 anni	42.130	33.550
tra i 17 e i 18 anni	36.245	30.855
tra i 16 e i 17 anni	33.605	28.655
inferiori ai 16 anni	27.720	25.575
3ª *Categoria* B:		
superiori ai 21 anni	42.130	36.245
tra i 20 e i 21 anni	40.040	34.650
tra i 19 e i 20 anni	39.050	32.450
tra i 18 e i 19 anni	36.575	28.655
tra i 17 e i 18 anni	30.910	26.070
tra i 16 e i 17 anni	29.095	24.750
inferiori ai 16 anni	23.210	22.165

Art. 41

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° dicembre 1959 ed avrà durata fino al 1° dicembre 1961; intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti, tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata R. R.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 763.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da esercizi di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi e da laboratori di pasticceria delle provincie di Agrigento, Avellino, Benevento, Chieti, Perugia e Siracusa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741,

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, per i dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si sommistrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948, sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, nonchè per i dipendenti dagli esercizi di cui al contratto che precede;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957, per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959, per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visto, per la provincia di Agrigento, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, e relativa tabella, stipulato tra l'Unione Provinciale dei Commercianti e la C.I.S.L., la C.G.I.L., la C.I.S.N.A.L., la Confederazione Siciliana Lavoratori;

Visto, per la provincia di Avellino, l'accordo collettivo 12 agosto 1954, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Camera del Lavoro, la C.I.S.L.,

Visto, per la provincia di Benevento, l'accordo collettivo integrativo 31 gennaio 1956, stipulato tra l'Unione Provinciale Commercianti e la C.I.S.L., la Camera del Lavoro, la U.I.L. Provinciale;

Visto, per la provincia di Chieti, l'accordo collettivo integrativo 18 agosto 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la C.I.S.L., la U.I.L., la C.G.I.L.

Visto, per la provincia di Perugia, l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra il Sindacato Pubblici Esercizi e la Camera F.I.L.A.M., la F.I.S.A.S.C.A., la U.I.L.A.M.;

Visto, per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra l'Unione Provinciale dei Commercianti e la Camera Sindacale Provinciale U.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Agrigento, in data 23 luglio 1960, n. 7 della provincia di Avellino, in data 20 settembre 1960, n. 5 della provincia di Benevento, in data 19 dicembre 1960, n. 2 della provincia di Chieti, in data 30 maggio 1960, n. 9 della provincia di Perugia, in data 5 aprile 1961, n. 4 della provincia di Siracusa, in data 27 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità.

Sentito il Consiglio dei Ministri,

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Agrigento, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars e pasticcerie;

— per la provincia di Avellino, l'accordo collettivo 12 agosto 1954, relativo ai dipendenti da caffè, bars, gelaterie e pasticcerie

— per la provincia di Benevento, l'accordo collettivo integrativo 31 gennaio 1956, relativo ai dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi,

— per la provincia di Chieti, l'accordo collettivo integrativo 18 agosto 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, pasticcerie, gelaterie, confetterie ed esercizi similari;

— per la provincia di Perugia, l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars, pasticcerie e confetterie, ecc., e per i laboratori di pasticceria;

— per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, pasticcerie, sale da ballo

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività considerate negli accordi e nei contratti collettivi di cui al primo comma, delle provincie di Agrigento, Avellino, Benevento, Chieti, Perugia e Siracusa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 2. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I DIPENDENTI DA BARS, CAFFÈ E PASTICCERIE DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno millenovecentocinquantanove addì 1° del mese di ottobre, in Agrigento, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, innanzi al dott. *Calogero Gangarossa,* Vice Direttore dell'Ufficio stesso, assistito dal sig. *Greco Vincenzo* del Servizio Rapporti di Lavoro:

tra

l'Unione Provinciale dei Commercianti, rappresentata dal sig. *Caruso Leopoldo,* Segretario dell'Unione stessa, con la partecipazione dei sigg. *Patti Angelo* per il Caffè « Giardino Patti », *Saito Calogero* per il Caffè « Concordia », *Nazzari Ernesto* per il Bar « Tavola Calda » e dott. *Malogioglio Ettore* per Caffè « Mocambo »;

e

la C.I.S.L. rappresentata dal dott. *Curtopelle Calogero,* con la partecipazione del sig. *Giacalone Antonino,* Segretario per la zona di Sciacca del sindacato di categoria;

la C.G.I.L. rappresentata dal sig. *Fera Calogero;*

la C.I.S.N.A.L. rappresentata dal Segretario del Sindacato Provinciale dei Pasticceri, sig. *Ciotta Calogero;*

la Confederazione Siciliana Lavoratori rappresentata dall'avv. *Interlandi Luigi* e dal sig. *Riggio Francesco;*

si è stipulato il seguente contratto integrativo provinciale che regola il rapporto di lavoro tra dipendenti e gestori di bar, caffè e pasticcerie della provincia di Agrigento.

Art. 1.

Il rapporto di lavoro tra i gestori di bar, caffè e pasticcerie ed i lavoratori dipendenti è regolato, per quanto riguarda la parte normativa, dal contratto collettivo nazionale stipulato in Roma il 15 maggio 1959.

Per quanto riguarda invece la parte salariale valgono le norme di cui agli articoli seguenti.

Art. 2.

Ai camerieri tavoleggianti che prestano la loro opera presso locali « extra », va corrisposta una percentuale sul prezzo della consumazione nella misura del 22%.

Art. 3.

Ai lavoratori di cui all'art. 2 che prestano servizio presso i locali di 1ª, 2ª, 3ª e 4ª categoria va corrisposta la seguente percentuale:

locali di 1ª e di 2ª categoria il 20%;
locali di 3ª e di 4ª categoria il 16%.

Art. 4.

Al personale suddetto è data facoltà di richiedere in luogo della percentuale il trattamento salariale giornaliero. Tale facoltà va esercitata dal lavoratore all'atto dell'assunzione mediante atto scritto.

Art. 5.

I minimi salariali giornalieri conglobati da corrispondere ai lavoratori che si avvalgono della facoltà di cui all'art. 4, sono stabiliti come segue:

Locali « extra »:		
Capo cameriere	L.	1.988,50
1° cameriere	»	1.794,50
2° cameriere	»	1.598 —
Locali di 1ª categoria:		
Capo cameriere	L.	1.588,50
1° cameriere	»	1.394,50
2° cameriere	»	1.198 —
Locali di 2ª categoria:		
Capo cameriere	L.	1.488,50
1° cameriere	»	1.294,50
2° cameriere	»	1.098 —
Locali di 3ª categoria:		
Capo cameriere	L.	1.288,50
1° cameriere	»	1.194,50
2° cameriere	»	998 —
Locali di 4ª categoria:		
Capo cameriere	L.	1.188,50
1° cameriere	»	1.094,50
2° cameriere	»	898 —

Art. 6.

Qualora il lavoratore, retribuito a percentuale, non raggiunga il minimo salariale previsto dall'art. 5, il datore di lavoro è obbligato a corrispondergli la differenza.

Art. 7.

Ai lavoratori addetti ai servizi interni va praticato il trattamento economico, di cui all'allegata tabella salariale.

Art. 8.

Al personale di cui agli artt. 5 e 7 vanno corrisposti inoltre 4 punti di indennità di contingenza alla data del 30 settembre 1959, nella misura appresso indicata.

Operaio specializzato L. 61,50 al giorno; Operaio qualificato L. 55,50 al giorno; manovale specializzato L. 52,00 al giorno; manovale comune L. 49 al giorno. Al cassiere, impiegato di 3ª categoria A, detta indennità va liquidata nella misura di L. 72,50 al giorno.

Art. 9.

Per i lavoratori che prestano servizio all'interno di locali extra, va praticato il trattamento economico previsto per il personale interno dei locali di 1ª categoria, maggiorato del 10%: maggiorazione da eseguirsi sul solo salario conglobato.

Art. 10.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, esistenti al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 11.

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 1959 ed avrà la durata di anni due.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato, se non sarà intervenuta disdetta da una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza con regolare lettera raccomandata con RR. RR.

TABELLA SALARIALE

	Locali di 1ª categoria	Locali di 2ª categoria	Locali di 3ª categoria	Locali di 4ª categoria
	lire giornaliere			
Capo Banconista	1.088,50	888,50	788,50	
1° Banconista	894,50	744,50	694,50	644,50
2° Banconista	798,00	648,00	598,00	498,00
Aiuto Banconista	701,00	551,00	501,00	451,00
Capo Pasticciere	1.888,50	1.588,50	1.388,50	
1° Pasticciere	1.694,50	1.394,50	1.194,50	994,50
2° Pasticciere	1.398,00	1.098,00	998,00	798,00
Aiuto Pasticciere	1.201,00	901,00	801,00	601,00
Personale di fatica	701,00	551,00	501,00	441,00
Cassiere – impiegato di 3ª categoria A	877,50	677,50	577,50	477,50

Al personale chiamato per servizi extra va corrisposto il salario giornaliero di L. 3.000, maggiorato del 100% per servizi fuori sede (battesimi, matrimoni, trattenimenti etc.).

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 AGOSTO 1954 PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, GELATERIE E PASTICCERIE DELLA PROVINCIA DI AVELLINO

L'anno 1954 il giorno 12 agosto nel Gabinetto del v. Prefetto dott. *Sarno* si sono riuniti i signori:

comm. *Amato Muscetta* e rag. *Galasso* assistiti dall'avv. *Genovese* per la ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI;

Barbera per la CAMERA DEL LAVORO;

rag. *Telaro* assistito dal sig. *Buono* per la C.I.S.L.;

allo scopo di addivenire ad un accordo nei riguardi dei minimi salariali da corrispondere ai dipendenti da caffè, bars, gelateria e pasticceria.

Dopo lunga discussione tra le parti si è convenuto quanto segue:

Primo gelatiere locale di 2ª categoria	L.	65.000
Primo gelatiere locale di categ. inferiore	»	60.000
Aiuto gelatiere locale di 2ª categoria	»	40.000
Aiuto gelatiere locale di categ. inferiore	»	35.000

Si precisa che l'aiuto gelatiere è il lavoratore addetto alla confezione del gelo sotto la direzione e responsabilità del primo gelatiere. Ai lavoratori di entrambe le anzidette qualifiche sarà garentito un minimo di 4 mesi di lavoro all'anno.

Per i locali di qualunque categoria:

2ª Banconiere (porgitore o porgitrice di pasticceria o gelo uomini inferiore 18 anni e donne di qualunque età	L.	12.000
primi pasticceri	»	40.000
secondo pasticciere	»	27.000
aiutante pasticciere dai 18 ai 20 anni	»	15.000
barrista	»	12.000
aiuto barrista	»	9.000

Il personale tavoleggiante va retribuito con la percentuale di servizio che viene fissata in ragione del 20 per cento.

Per il personale addetto alla gelateria per l'intero anno si fissano i seguenti limiti minimi salariali mensili:

1) primo gelatiere locale di 2ª categoria L. 30.000;
2) primo gelatiere locale di 2ª categoria L. 22.000.

Le condizioni di miglior favore usate dalle aziende per il personale dipendente restano immutate.

I suindicati minimi salariali sono comprensivi di tutti gli elementi che costituiscono il salario, ad eccezione del caropane.

Il presente accordo, fermo restando i minimi salariali, avrà effetto transitorio, salvi ed impregiudicati per l'Associazione dei Commercianti e le Associazioni Sindacali i definitivi aspetti sulla regolamentazione del contratto iniziale di lavoro fino alla stipulazione del contratto integrativo provinciale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 31 GENNAIO 1956 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, BUFFETS DI STAZIONE, GELATERIE, FIASCHETTERIE ED OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE OVE SI SOMMINISTRANO BEVANDE DI CUI ALL'ART. 86 DELLA LEGGE DI P. S., DA NEGOZI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA, REPARTI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

L'anno 1956 il giorno 31 del mese di gennaio e nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Benevento, rappresentato dal Direttore dott. *Francesco Volpe*, assistito dal Capo del Servizio Rapporti di Lavoro dottor *Santoro Generoso*: si sono riuniti i signori:

1) Dott. *Mascellaro Mario*, Direttore Unione Provinciale Commercianti, assistito dal sig. *Renato Cusano*, Presidente del Sindacato Pubblici Esercizi Caffè e Bars;

2) Dott. *Valastro Alfio*. Segretario della C.I.S.L. assistito dal sig. *Giorgione Vincenzo*, Segretario del Libero Sindacato Dipendenti Caffè e Bars;

3) Sig. *De Brasi Domenico*, Segretario Camera del Lavoro assistito dal sig. *De Gennaro Giuseppe*, segretario del Sindacato Provinciale Lavoratori Caffè e Bars;

4) Sig. *Leone Antonio*. Segretario Provinciale U.I.L.:

i quali concordano, col presente verbale, le tariffe salariali a carattere provinciale ad integrazione del Contratto Nazionale normativo di lavoro per i lavoratori dipendenti da Caffè, Bars, Birreria, Gelateria, Pasticceria, etc. del 23 ottobre 1954.

1) Agli effetti del presente accordo gli esercizi vengono divisi in II, III, e IV classe.

2) Il trattamento economico mensile per le qualifiche dei lavoratori in rapporto alla classe dallo esercizio è il seguente:

QUALIFICA	Classe II°	classe III-IV
	Lire	
Banconiere o barista	11.000	10.400
Aiuto barista	7.000	6.000
Porgitore di pasticceria	9.000	9.000
Porgitore di gelateria	9.000	9.000
1° pasticciere o gelatiere	30.000	30.000
Aiuto pasticciere o gelatiere	16.000	15.000
Camerieri tavoleggianti	16 %	16 %

Le predette tariffe sono comprensive delle indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1956. Tale indennità incomincerà a decorrere col prossimo bimestre febbraio-marzo 1956 ed i nuovi scatti faranno parte integrante delle paghe sopra stabilite.

3) La indennità di caropane sarà dovuta come per legge.

4) La retribuzione in rapporto all'età è determinata dal modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni	100%	dell'unità	piena
dai 17 ai 18 anni	80%	»	»
dai 16 ai 17 anni	70%	»	»
dai 15 ai 16 anni	60%	»	»
dai 14 ai 15 anni	50%	»	»

5) Le mance sono ammesse e consentite in deroga dell'art. 62 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 23 ottobre 1954.

6) Per quant'altro non previsto le parti contraenti si riportano alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23 ottobre 1954 che si intendono tutte qui riportate.

7) Il presente accordo entra in vigore il 15 gennaio 1956 e scadrà il 31 gennaio 1957; si intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima e così di anno in anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 AGOSTO 1959 PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, PASTICCERIE, GELATERIE, CONFETTERIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI CHIETI

Addì 18 agosto nell'anno 1959 in Chieti presso la sede della Associazione Provinciale dei Commercianti

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI, rappresentata dal suo Presidente cav. *Guido Cinalli* e dai signori *Del Grosso Antonio, Di Salvatore Adelina, D'Orazio Ettore, Polidoro Arcangela, Fratelli Sigismondi, Zuccarini Gabriele e Zuccarini Rocco*

e

la C.I.S.L. rappresentata dal dott. *Ciancaglini Michelangelo;*

la U.I.L. rappresentata dal sig. *Clementino Antonio;*

la C.G.I.L. rappresentata dal sig. *Rapposelli Tonino*

si è stipulato il seguente accordo integrativo provinciale al C.C.N.L. 15 maggio 1959 per i dipendenti da caffè-bar, bottiglierie, birrerie, pasticcerie, gelaterie, confetterie ed esercizi similari.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

(Art. 1 del C.C.N.L.)

La classificazione degli esercizi è quella stabilita dall'autorità competente, figurante sulla licenza.

Art. 2.

CATEGORIE E QUALIFICHE

(Art. 2 del C.C.N.L.)

Si possono aggiungere eventualmente qualifiche non previste nel contratto nazionale ed esistenti localmente.

Art. 3.

COMMISSIONE PARITETICA QUALIFICATA

(Art. 8 del C.C.N.L.)

Con riferimento all'art. 8. del C.C.N.L. la Commissione paritetica è costituita da 6 membri, dei quali una metà in rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra metà in rappresentanza delle Organizzazioni dei lavoratori, costituiti nel presente accordo. La designazione dei componenti dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo. I datori di lavoro si impegnano ad assumere il personale qualificato dalla competente Commissione dando precedenza a quello locale.

Detta Commissione in riferimento all'art. 106 del C.C.N.L. avrà anche il compito dell'arbitrato e del tentativo di amichevole componimento delle vertenze individuali e collettive e dei licenziamenti individuali, che dovranno essere deferiti a detta Commissione prima di ricorrere all'azione giudiziaria.

Art. 4.

APPRENDISTATO

(Art. 8 e seg. del C.C.N.L.)

Fermo restando quanto previsto dalla legge, si conferma che l'apprendista non può sostituirsi al lavoratore qualificato e non deve essere addetto al lavoro di manovalanza.

Il numero degli apprendisti in conformità dell'art. 9 del C.C.N.L., viene stabilito secondo il rapporto di un apprendista per ogni 3 lavoratori qualificati per gli esercizi di lusso e 1ª categoria e di un apprendista ogni 2 lavoratori qualificati per gli esercizi di 2ª, 3ª e 4ª categoria.

Il numero dei lavoratori qualificati è inteso nello stesso servizio (banco o sala e nello stesso turno).

Per l'apprendista che dimostra di frequentare scuole o corsi professionali l'orario giornaliero di lavoro è ridotto di due ore.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

(Art. 16 e seg. del C.C.N.L.)

La durata del normale orario di lavoro per il personale impiegatizio è di 8 ore effettive di lavoro giornaliero pari a 48 settimanali; per quello non impiegatizio la durata normale di lavoro è di 9 ore giornaliere pari a 54 settimanali.

Dai suddetti orari resta escluso il tempo per l'eventuale consumazione dei pasti calcolato in mezz'ora per pasto.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO
(Art. 19 e seg. del C.C.N.L.)

Fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.L., si conferma l'obbligo della tenuta del registro degli straordinari, la mancanza del quale, non presume la mancata effettuazione di ore straordinarie.

Il valore dell'ora straordinaria si trova dividendo la retribuzione mensile complessiva (salario o stipendio, contingenza caropane, ecc.) per 208 quando trattasi di personale con qualifica impiegatizia e per quello di cui all'art. 18 del C.C.N.L. o per 234 quando trattasi di personale che non riveste qualifiche impiegatizie. La quota oraria deve essere maggiorata del 25 %.

Art. 7.

LAVORO DELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA
(Art. 22 del C.C.N.L.)

Il lavoro notturno, da non considerarsi straordinario, ma esplicato durante la protrazione dell'orario normale di chiusura stabilito dalla Questura verrà retribuito con la maggiorazione del 50 per cento.

Tale maggiorazione non esclude quella di lavoro straordinario ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di cui agli artt. 16 e 17 del C.C.N.L.

Art. 8.

TABELLA DEI TURNI
(Art. 24 del C.C.N.L.)

In riferimento al C.C.N.L. ed al R.D.L. n. 1955 del 10 settembre 1923 si conferma l'obbligo della compilazione ed esposizione della tabella con la quale si stabiliscono gli orari di lavoro, i turni di servizio, i turni di riposo settimanali per tutti i dipendenti.

Art. 9.

FERIE
(Art. 25 e seg. del C.C.N.L.)

In riferimento al secondo comma dell'art. 28 del C.C.N.L. si stabilisce di estendere il beneficio del pagamento dei dodicesimi di ferie al personale, anche se dimissionario, con anzianità non inferiore ai sei mesi. Per il personale stagionale, che presta servizio per periodi inferiori, la indennità ferie viene corrisposta mensilmente con una maggiorazione del 5 per cento della retribuzione complessiva.

Art. 10.

STIPENDI E SALARI
(Art. 44 e seg. del C.C.N.L.)

Le tabelle dei minimi di stipendio o salari sono quelli fissati nella tabella n. 1 allegata che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 11

PERCENTUALE DI SERVIZIO
(Art. 46 del C.C.N.L.)

La percentuale di servizio da applicarsi sul conto dei clienti è fissata nella seguente misura:

Esercizi di Categoria extra	22 %
Esercizi di Categoria 1ª e 2ª	20 %
Esercizi di Categoria 3ª	17 %
Esercizi di Categoria 4ª	10 %
Bottiglieria e fiaschetteria	12 %
Birrerie	17 %
Bigliardi	15 %

E' lasciata facoltà al lavoratore di richiedere all'atto dell'assunzione, negli esercizi di 3ª e 4ª Categoria il pagamento in misura fissa anzichè a percentuale. Questa richiesta deve essere convalidata dalla Commissione paritetica di cui all'art. 3 del presente accordo. Comunque la retribuzione non potrà essere inferiore a quella prevista dalle tabelle in vigore per il personale interno di pari categoria.

Art. 12.

RINFRESCHI E RICEVIMENTI
(Art. 47 del C.C.N.L.)

Per i servizi di rinfreschi e ricevimenti e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbiano tali caratteristiche, la percentuale di servizio minima è del 12 %.

Invece della percentuale nei servizi suddetti potrà corrispondersi, previo accordo con il personale che vi prende parte, un compenso fisso nella seguente misura:

a) per un solo servizio, la cui durata ininterrotta non superi le due ore e mezzo, L. 1500 al primo cameriere e L. 1000 al secondo cameriere;

b) per un solo servizio, la cui durata ininterrotta superi le due ore e mezzo e non le cinque ore, L. 3000 al primo cameriere e L. 2000 al secondo cameriere;

c) per il servizio la cui durata ecceda le cinque ore e non le otto ore, L. 4000 al primo cameriere e L. 2500 al secondo cameriere;

d) per il servizio la cui durata va da otto a dieci ore, L. 4500 al primo cameriere e L. 3000 al secondo cameriere.

Per i servizi che si svolgono durante le ore notturne (veglie e simili) dalle ore 22 alle 6 del mattino (almeno per la parte preminente del servizio) le tariffe sono aumentate del 50 per cento.

Per i capi-servizio le tariffe sono aumentate del 20 per cento.

Per i servizi fuori città si stabilisce una maggiorazione del 12 % sulle tariffe fissate, oltre le spese di trasporto normale, vitto e, qualora il servizio lo richieda, alloggio.

Art. 13.

INDENNITÀ CONTINGENZA E CALCOLO VITTO
(Art. 49 del C.C.N.L.)

Nella ipotesi che il personale fruisca del vitto a carico del datore di lavoro, la normale indennità di contingenza verrà diminuita di L. 3000 mensili se il lavoratore gode di un pasto giornaliero e di L. 6000 se gode di due pasti giornalieri.

Art. 14.

SUDDIVISIONE PERCENTUALE DI SERVIZIO
(Art. 51 del C.C.N.L.)

La ripartizione della percentuale di servizio tra il personale tavoleggiante sarà effettuata come segue:

Capo cameriere (ove esista)	punti	11
Cameriere	»	10
Aiuto cameriere commiss. (ove esista) .	»	5
Apprendista	»	2

Ai capi-camerieri o capi-servizio sarà corrisposta, oltre alla percentuale, una integrazione fissa mensile nella misura di lire 10.000 per gli esercizi extra e prima categoria e lire 8.000 per gli altri.

Il capo-cameriere o capo-servizio deve avere almeno 4 camerieri alle sue dipendenze.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia o 13ª mensilità è dovuta nella misura di una mensilità di retribuzione in atto, complessiva di ogni emolumento, e deve essere corrisposta nei tre giorni precedenti il 25 Dicembre.

Per i percentualisti verrà calcolata sulla retribuzione minima dell'interno di pari categoria.

Art. 16.

PERSONALE EXTRA O DI SURROGA
(Art. 61 del C.C.N.L.)

Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale sostituito per tutta la durata della surroga. Il personale extra o di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi, sarà remunerato con la percentuale spettante per categoria di locali. Detta percentuale sarà divisa fra i camerieri stabili e quelli di rinforzo. Se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso (vedi art. 11) la differenza sarà pagata dal datore di lavoro.

Art. 17.

EQUIPARAZIONE CONVENZIONALE

Onde interpretare quanto previsto dagli articoli 52, 55 e 72 del C.C.N.L.. e in riferimento a quanto citato dal presente accordo, il personale tavoleggiante è convenzionalmente equiparato al personale interno della stessa categoria e cioè:

Capo servizo = Capo banconiere
Cameriere = Banconiere bar
2° Cameriere = Aiuto banconiere bar
Carrellista di Stazione = Aiuto banconiere **bar.**

Art. 18.

ESERCIZI DI STAGIONE
(Art. 90 del C.C.N.L.)

La retribuzione dovuta al personale assunto a tempo determinato o comunque per la durata della stagione deve essere maggiorata del 35 % per ingaggio fino ad un mese; 25 % per ingaggio fino a due mesi; 20 % per ingaggio oltre i due mesi, fino al termine della stagione.

Questo rispetto alla retribuzione contrattuale in vigore per tutto il personale assunto a tempo indeterminato. Per i non residenti nelle località la maggiorazione viene raddoppiata. Con riferimento all'art. 93 del C.C.N.L. il datore di lavoro ha la facoltà di effettuare a titolo cautelativo, per il caso di ingiustificata risoluzione anticipata del Contratto a termine, una trattenuta pari al 20 % dell'importo della maggiorazione dell'importo di cui sopra, stabilita per il lavoro stagionale.

Art. 19.

LOCALI NOTTURNI
(Art. 95 e seg. del C.C.N.L.)

Al personale addetto ai locali notturni e retribuito a stipendio o salario fisso, verrà corrisposta una retribuzione maggiorata del 20 % rispetto a quella prevista per gli esercizi normali.

Nei Dancing, o comunque nei locali dove il cliente paga la prenotazione del tavolo, al personale tavoleggiante, quando questi effettua personalmente o a suo carico la pulizia e la messa a posto, spetta la percentuale di servizio anche sulla cifra di prenotazione.

Art. 20.

BUFFET DI STAZIONE

Sugli incassi effettuati ai carrellisti di stazione verrà corrisposta la percentuale del 12 %. Al carrellista verrà comunque garantita la retribuzione minima dell'interno pari categoria con l'eventuale integrazione a carico del gestore. Qualora il carrellista sia attrezzato con macchina Caffè-Espresso e sia comunque responsabile dell'incasso è considerato parificato al banconiere di Bar.

Art. 21.

DELEGATI C. I. - DIRIGENTI SINDACALI

I membri della Commissione Interna, i delegati Aziendali, i Dipendenti Sindacali Provinciali e Nazionali non possono essere licenziati se non per i motivi di cui all'art. 86 del C.C.N.L.

Le associazioni dei lavoratori devono comunicare tempestivamente i nomi degli eletti alle cariche sopracitate all'Associazione locale degli esercenti.

Art. 22.

TRATTENUTA PER SPESE ASSISTENZA SINDACALE

Le ditte verseranno mensilmente l'uno per cento (1%) delle retribuzioni globali di fatto spettanti ai propri dipendenti sul c/c postale n. 20/678 intestato a « Fondo Assistenza Sindacale » presso C.I.S.L. Chieti, a titolo di spese di assistenza sindacale a favore delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

La ritenuta dell'uno per cento di cui sopra è a totale carico dei lavoratori e delle lavoratrici. Ai datori di lavoro incombono, invece, sia l'obbligo della trattenuta che quello del versamento del corrispondente importo sull'apposito conto corrente postale.

Art. 23.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto non contemplato nel presente contratto si fa riferimento al C.C.N.L. 15 maggio 1959. I lavoratori conservano le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 24.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo entra in vigore a partire dal 1° settembre 1959 e andrà a scadere il 30 agosto 1961 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto con lettera raccomandata da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza.

Qualora disdettato resterà comunque in vigore fino alla stipulazione del nuovo accordo.

Tabella delle retribuzioni in vigore per la provincia di Chieti a partire dal 1° settembre 1959.

1ª Categoria 2ª Categoria

Barista		
superiore ai 20 anni	L.	30.113
dai 18 ai 20 anni	»	27.985
Aiuto barista		
superiore ai 20 anni	L.	23.529
dai 18 ai 20 anni	»	21.438
dai 16 ai 18 anni	»	18.041
Gelatiere e Pasticcere		
superiore ai 20 anni	L.	32.160
dai 18 ai 20 anni	»	29.873
Aiuto Gelatiere e Pasticcere		
superiore ai 20 anni	L.	24.647
dai 18 ai 20 anni	»	22.846
Uomo di fatica		
superiore ai 20 anni	L.	27.996
dai 18 ai 20 anni	»	25.374

3ª Categoria 4ª Categoria

Barista		
superiore ai 20 anni	L.	28.000
dai 18 ai 20 anni	»	26.145
Aiuto Barista		
superiore ai 20 anni	L.	21.992
dai 18 ai 20 anni	»	20.054
dai 16 ai 18 anni	»	16.810
Gelatiere e Pasticcere		
superiore ai 20 anni	L.	30.000
dai 18 ai 20 anni	»	25.926
Aiuto Gelatiere e Pasticcere		
superiore ai 20 anni	L.	23.626
dai 18 ai 20 anni	»	21.873
Uomo di fatica		
superiore ai 20 anni	L.	25.300
dai 18 ai 20 anni	»	21.950

APPRENDISTATO

Per la retribuzione degli apprendisti v. art. 12 del C.C.N.L. per la categoria in vigore dal 1° luglio 1954.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i bar di Chieti appartengono alla Terza e Quarta Categoria.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, PASTICCERIE E CONFETTERIE ECC., E PER I LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

L'anno 1959, il giorno 30 settembre, in Perugia presso l'UNIONE DEI COMMERCIANTI, tra il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI aderente alla FIPE, rappresentato dal suo Presidente Cav. *Francesco Storti* e dai Sigg. *Lilli Dante, Vitalesta Giuseppe, Salomon Luigi, Cargiullo* Dottor *Mario, Gallucci Secondo*, assistiti dalla segretaria dell'UNIONE COMMERCIANTI Sig. *Passarini Augusta*,

e

la Camera F.I.L.A.M. rappresentata dal Sig. *Rosati Amedeo* e *Michcletti Walter* della Camera Confederale del Lavoro;

la F.I.S.A.S.C.A. rappresentata dal Sig. *Angeletti Guido* dell'Unione Sindacale C.I.S.L.;

la U.I.L.A.M. rappresentata dal Sig. *Bombardiere Nicola* della Camera Sindacale della U.I.L.,

si è stipulato il seguente:

Accordo economico integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 15 maggio 1959 per i dipendenti da caffè, bar, pasticcerie e confetterie, ecc., e per i laboratori di pasticceria della provincia di Perugia.

Premessa

In attesa del nuovo Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da laboratori di pasticceria viene adottato, in via transitoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti da caffè, bar, ecc., e stipulato il presente accordo integrativo con le relative tabelle salariali allegate al presente contratto e del quale formano parte integrante.

Art. 1.

La classificazione di tutti i Pubblici Esercizi della provincia di Perugia è quella determinata dalla Commissione Provinciale contro l'alcoolismo a ciò incaricata dal Ministero dell'Interno e che ha sede presso la Questura di Perugia.

Art. 2.

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

Per la provincia di Perugia il personale dipendente viene suddiviso nelle seguenti categorie e qualifiche:

Personale impiegatizio:

Categoria *A* - Direttore non munito di procura; Gerente di pasticceria non munito di procura.

Categoria *C* - Addetti alla Cassa; Banconiere di pasticceria o confetteria.

Personale non impiegatizio:

Categoria 1ª - Banconiere o barista con conoscenza lingue.

Categoria 2ª - Banconiere o barista.

Categoria 3ª - Cameriere: Aiuto barista o aiuto banconiere; Carrellista di stazione; Personale di fatica.

Art. 3.

COMMISSIONE DI QUALIFICA
(art. 8 del C.C.N.L.)

Le organizzazioni stipulanti il presente accordo si impegnano di costituire la Commissione di qualifica paritetica composta di 6 rappresentanti di cui 3 rappresentanti i datori di lavoro e 3 i lavoratori, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo.

La predetta Commissione ha le attribuzioni previste dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 4.

APPRENDISTATO
(art. 9 e seguenti del C.C.N.L.)

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato nella Categoria *C* del personale impiegatizio, nella misura di uno ogni qualificato.

Nella categoria non impiegatizia, escluso il personale di fatica, è ammesso nella misura di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO
(art. 15 del C.C.N.L.)

La durata del normale orario di lavoro per il personale impiegatizio è di 8 ore effettive, pari ad ore 48 settimanali, per quello non impiegatizio la durata normale di lavoro è di 9 ore giornaliere, pari a 54 settimanali.

Dai suddetti orari resta escluso il tempo per l'eventuale consumazione dei pasti, calcolati in mezz'ora ciascuno.

Per gli apprendisti alle mansioni impiegatizie il lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Per gli apprendisti alle mansioni non impiegatizie l'orario di lavoro non può superare le 9 ore giornaliere e le 50 settimanali.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO
(art. 19 e seguenti del C.C.N.L.)

Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di due ore giornaliere o dodici settimanali, verrà retribuito con una maggiorazione del 25% sullo stipendio o salario e indennità di contingenza, ragguagliati ad ore di servizio.

Art. 7.

LAVORO OLTRE LA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA
(art. 22 del C.C.N.L.)

Il lavoro notturno, da non considerarsi straordinario, ma esplicato durante la protrazione dell'orario normale di chiusura stabilito dalla Questura verrà retribuito con una maggiorazione del 30% sullo stipendio o salario e indennità di contingenza ragguagliata ad ore di servizio. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale, ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di cui all'art. 5.

Art. 8.

TRATTAMENTO ECONOMICO
(art. 44 del C.C.N.L.)

I minimi di stipendio sono quelli fissati nelle tabelle allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo. Gli aumenti apportati alle retribuzioni andranno in vigore con il 1° dicembre 1959.

Art. 9.

PERCENTUALE DI SERVIZIO
(art. 46 del C.C.N.L.)

a) Esercizi extra	22%
b) Esercizi di 1ª e 2ª categoria	20%
c) Esercizi di 3ª categoria	17%
d) Esercizi di 4ª categoria	12%

Indipendentemente dal sistema di retribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro qualora fra i proprietari dei locali di 3ª e 4ª categoria ed il personale tavoleggiante venisse concordata una retribuzione fissa anzichè a percentuale, questa dovrà essere garantita per un globale mensile riferentesi alla categoria cui appartiene e per le ore di lavoro effettivamente prestate. (Cameriere degli esercizi di 3ª categoria pari al banconiere o barista in quelli di 4ª categoria pari all'aiuto banconiere di 1ª categoria).

Art. 10.

SERVIZI DI RINFRESCHI E RICEVIMENTI
(art. 47 del C.C.N.L.)

Per i servizi a domicilio, sia per il personale dipendente, quanto per quello di surroga ed extra assunto per gli speciali servizi indicati, vengono stabiliti i seguenti compensi fissi:

	Minimo	Massimo
a) Esercizi extra	3000	5000
b) Esercizi di 1ª e 2ª categ.	2000	4000
c) Esercizi di 3ª categoria	1800	3000

Qualora i predetti servizi non presentino caratteristiche di veri e propri *ricevimenti* o *rinfreschi*, ma trattasi di ordinazioni di modesta entità per cui le prestazioni del personale incaricato si limitano al tempo necessario per la somministrazione, il compenso da corrispondere verrà calcolato nella misura del 15% sull'importo delle consumazioni.

Nulla è dovuto al personale incaricato della semplice consegna a domicilio delle ordinazioni.

Per i servizi svolti nelle ore notturne va corrisposta una maggiorazione del 10% sulla tabella dei « massimi ». Per i servizi che vengono effettuati fuori città, debbono essere rimborsate al lavoratore le spese di trasporto, vitto ed occorrendo di alloggio.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA
(art. 58 e 59 del C.C.N.L.)

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimo di stipendio o salario e contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Al personale tavoleggiante se retribuito a percentuale, tale gratifica, data la particolare natura del lavoro e del sistema di retribuzione, verrà corrisposta nella misura del 30% di quella dovuta al personale salariato equiparato.

Art. 12.

ESERCIZI DI STAGIONE
(art. 90 e seguenti del C.C.N.L.)

Per il personale impiegatizio assunto dagli esercizi di stagione verrà corrisposta una maggiorazione sulle tabelle dei minimi fissati dal presente accordo nella seguente misura:

30% per ingaggio fino ad un mese

20% per ingaggio fino a due mesi;

10% per ingaggio oltre i due mesi e fino alla fine della stagione.

Per il personale non impiegatizio la maggiorazione viene fissata nella seguente misura:

25% per ingaggio fino ad un mese;

15% per ingaggio fino a due mesi:

10% per ingaggio oltre i due mesi e fino alla fine della stagione.

In relazione a quanto sancito nel corrispondente articolo 93 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le parti concordano che la trattenuta cautelativa venga fissata nella misura del 25% sulle maggiorazioni per il lavoro stagionale.

Art. 13.

LOCALI NOTTURNI
(art. 95 del C.C.N.L.)

Per il personale che presta la propria opera nei locali notturni è stabilita una maggiorazione del 10% sulle tabelle salariali allegate al presente accordo.

Per il personale tavoleggiante retribuito a percentuale valgono le norme stabilite dall'art. 96 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 14.

RATEO DELLA GRATIFICA O 13ª MENSILITÀ NEL COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE PER IL CALCOLO DELLA INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Il salario o lo stipendio da prendere per base per il calcolo della indennità di licenziamento dovrà essere maggiorato della incidenza della gratifica natalizia o 13ª mensilità.

Detta retribuzione sarà calcolata moltiplicando per 13 la retribuzione mensile (salario o stipendio e indennità di contingenza) percepita all'atto della rescissione del rapporto di lavoro e dividendo il risultato per 12.

Art. 15.

TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE
(art. 108 del C.C.N.L.)

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente accordo non hanno inteso modificare, per i lavoratori già in forza presso le singole aziende, le eventuali condizioni di miglior favore che dovranno essere mantenute.

Art. 16.

(art. 110 del C.C.N.L.)

Il presente accordo, per i titoli nel medesimo contenuti entra in vigore in data 1° ottobre 1959, escluso l'art. 8 che ha decorrenza dal 1° dicembre 1959. L'accordo segue le sorti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 17.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo le parti si richiamano al vigente Contratto Nazionale di Lavoro.

A) TABELLE SALARIALI DIPENDENTI DA PUBBLICI ESERCIZI

Caffè, Bar, Pasticcerie e Confetterie
Laboratori di Pasticceria

(Decorrenza 1° dicembre 1959)

Personale impiegatizio.

	Mensile
Categoria A	
Direttore non munito di procura	L. 28.300
Gerente di pasticceria e confetteria:	
Uomo	» 25.500
Donna	» 23.000
Categoria C	
Addetti alla cassa	
Uomo	» 18.000
Donna	» 17.100
Banconiere di pasticceria o confetteria	
Uomo	» 18.700
Donna	» 16.800

Personale non impiegatizio

Esercizi classificati di 2ª, 3ª e 4ª categoria

	Settimanale	Mensile
Banconiere con conoscenza lingua, ecc.	L. 4.408	L. 19.100
Banconiere o barista	» 3.254	» 14.100
Aiuto banconiere di 1ª cat.	» 2.977	» 12.900
Aiuto banconiere di 2ª cat.	» 2.689	» 11.650
Aiuto banconiere di 3ª cat.	» 2.423	» 10.500
Uomo di fatica oltre 20 anni	» 3.300	» 14.300
Uomo di fatica dai 18 ai 20 anni	» 2.839	» 12.300

Chiarimento sulla qualifica di aiuto banconiere:

Le parti concordano di qualificare aiuto banconiere di 3ª il lavoratore che ha terminato il periodo di apprendistato. Detta qualifica ha la durata di anni 2, dopo di che il lavoratore passa alla 2ª categoria ed in questa rimane per altri due anni. Superato tale periodo viene qualificato aiuto banconiere di 1ª categoria

Categoria impiegatizia

	Mensile
Assunti dai 14 ai 17 anni:	
Per i primi 4 mesi	L. 4.362
Per i successivi 12 mesi	» 8.722
Per i successivi 20 mesi	» 11.630
Assunti dai 17 ai 19 anni:	
Per i primi 4 mesi	» 8.722
Per i successivi 12 mesi	» 11.630
Per i successivi 8 mesi	» 13.084
Assunti dai 19 anni in poi:	
Per i primi 6 mesi	» 13.084
Per i successivi 18 mesi	» 13.956

Personale non impiegatizio

	Settimale	Mensile
Assunti dai 14 ai 17 anni:		
Per i primi 4 mesi	L. 638	L. 2.760
Per i successivi 12 mesi	» 1.278	» 5.538
Per i successivi 20 mesi	» 1.703	» 7.384
Assunti dai 17 anni ai 19 anni:		
Per i primi 4 mesi	» 1.278	» 5.538
Per i successivi 12 mesi	» 1.703	» 7.384
Per i successivi 8 mesi	» 1.916	» 8.394
Assunti dai 19 anni in poi:		
Per i primi 6 mesi	» 1.916	» 8.394
Per i successivi 18 mesi	» 2.043	» 8.840

Ai minimi salariali di cui alla presente tabella va aggiunta la indennità di contingenza e di caropane.

Riduzioni varie: Comune di Perugia Foligno Spoleto Assisi Città di Castello.

Per il personale degli esercizi classificati di 4ª categoria i salari vengono ridotti del 5%.

Per il personale femminile, di qualsiasi categoria di esercizio e cioè II-III-IV escluso quello per il quale la retribuzione è già fissata nella presente tabella, viene apportata una riduzione del 5%.

Altri Comuni della Provincia:

Le retribuzioni al personale di qualsiasi categoria di esercizio e cioè II-III-IV, vengono ridotte del 5% per gli uomini e per le donne la cui retribuzione è già fissata mentre per il restante personale femminile la riduzione è del 10%.

Per gli esercizi classificati di 3ª e 4ª categoria è coltà delle parti stabilire una retribuzione fissa con ril rimento alle tabelle in atto per la categoria corrispo dente (banconiere o barista per la 3ª categoria e aiu banconiere di 1ª. per la 4ª categoria). la quale verrà minuita delle seguenti percentuali:

Perugia Assisi Città di Castello Foligno e Sp leto: 5% per gli uomini e 10% per le donne.

Altri Comuni della Provincia: per uomini e donne riduzione del 10%.

B) TABELLE SALARIALI PER I DIPENDENTI DA LABORATORI DI PASTICCERIA

	Giornaliera	Mensile
1° Pasticcere	L. 977	L. 25.40
2° Pasticcere	» 828	» 21.5
3° Pasticcere	» 643	» 16.71
4° Pasticcere	» 500	» 13.00
Uomo di fatica sopra 20 anni	» 550	» 14.30
» » dai 18 ai 20 anni	» 473	» 12.30

Chiarimento sulla qualifica di pasticcere di 4ª categori

La qualifica di 4° pasticcere viene attribuita soltant al lavoratore che ha terminato il periodo di apprendi stato. Al termine di due anni di lavoro esplicato nell' categoria summenzionata, il lavoratore passa automa ticamente di diritto nella superiore categoria di 3° pa sticcere.

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI dipendenti dai Laboratori di Pasticceria

	Giornaliera	Mensile
Assunti dai 14 ai 17 anni:		
Per i primi 4 mesi	L. 153	L. 3.97
Per i successivi 12 mesi	» 306	» 7.95
Per i rimanenti 20 mesi	» 408	» 10.60
Assunti dai 17 ai 19 anni:		
Per i primi 4 mesi	L. 306	L. 7.95
Per i successivi 12 mesi	» 408	» 10.60
Per i rimanenti 8 mesi	» 460	» 11.96
Assunti dai 19 anni in poi:		
Per i primi 6 mesi	L. 460	L. 11.9
Per i rimanenti 18 mesi	» 480	» 12.4

Ai minimi salariali di cui alle presenti tabelle aggiunta l'indennità di contingenza e caropane.

Visti l'accordo e le tabelle *A* e *B* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

:ONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 'ER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BUFFETS)I STAZIONE, GELATERIE, PASTICCERIE, SALE DA BALLO DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1959, il giorno 30 del mese di settembre, in iracusa, alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò,* pres- l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O.;

tra

Unione Provinciale dei Commercianti, rappresentata il presidente comm. rag. *Carmelo Formosa,* con l'in- rvento del Sindacato provinciale caffè - bars - birrerie gelaterie - pasticcerie - sale da ballo, rappresentato il presidente cav. *Giuseppe Calcina* e dai signori *Car- melo Borgione, Giuseppe Gazzè, Francesco Liistro, eodoro Strano* e *Orazio Viola,* assistiti tutti dal se- etario dell'Unione Provinciale rag. *Carmelo Schiavo;*

e

Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.), rappresen- ta dal sig. *Giorgio Di Pietro,* assistito dal signor *iovanni Saraceno;*

Jnione Sindacale Provinciale (CISL)), rappresentata l segretario sig. *Letterio Iocolano,* assistito dal se- etario responsabile dott. *Enzo Terranova;*

Camera Confederale del Lavoro (CGIL), rappresen- ta dal segretario responsabile on. *Epifanio La Porta,* sistito dal sig. *Aldo Lanza;*

è stipulato il presente contratto provinciale integra- o al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i pendenti da caffè, bars, birrerie, buffets di stazione, laterie, pasticcerie, sale da ballo, 15 maggio 1959, valere nella provincia di Siracusa per le categorie mmerciali, disciplinate dal citato C.C.N.L.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Gli esercizi pubblici (caffè, bars, birrerie, buffets di zione, gelaterie, pasticcerie, sale da ballo) sono sud- visi, a tutti gli effetti del presente contratto, nelle categorie risultanti dalle rispettive licenze di esercizio, giusta analogo incasellamento effettuato dalla Questu- ra di Siracusa.

Art. 2.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia. Il personale non proveniente da corsi di ap- prendistato locale della scuola alberghiera, prima di essere avviato al posto di lavoro, deve essere esaminato con giudizio favorevole della Commissione di cui all'ar- ticolo 19 del presente contratto.

Art. 3.

APPRENDISTATO

In applicazione dell'art. 9 del precitato C.C.N.L., gli apprendisti che possono essere assunti nel singolo eser- cizio pubblico sono in numero di due per ogni lavora- tore qualificato della categoria. E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista in quell'esercizio pub- blico nel quale il lavoro è svolto in via continuativa dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Art. 4.

QUALIFICHE DEL PERSONALE E MINIMI DI RETRIBUZIONE

In applicazione degli articoli 2 e 45 del predetto C. C. N. L., si conviene che le qualifiche del personale e le relative retribuzioni dei dipendenti da caffè, bars, bir- rerie, gelaterie, buffets di stazioni, pasticcerie sale da ballo sono quelle qui riportate.

I salari e gli stipendi, così come concordati, sono comprensivi della indennità di caropane e dell'inden- nità di contingenza.

QUALIFICHE	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.	4ª Cat.
Pasticciere	42.700	38.700	38.700	36.000
Cassiere	21.700	21 700	19.700	17.000
Banconista, barista	23.700	22.700	21.700	20.000
Aiuto barista	17.000	16.000	15.000	13.000
Cameriere: sul conto del cliente	20 %	18 %	15 %	10 %

Le superiori retribuzioni si intendono per il personale di oltre venti anni. Per il personale di età inferiore agli anni 20, le retribuzioni vanno ridotte nelle seguenti misure: 20 % dai 18 ai 20 anni; 40 % dai 16 ai 18 anni.

Resta inteso che la percentuale di servizio sui conti dei clienti non subirà riduzione per il personale di età inferiore ai 20 anni.

Per gli apprendisti valg le norme contrattuali e le leggi vigenti.

Art. 5.

RIDUZIONI

Le retribuzioni di cui al presente contratto integrativo vanno ridotte del 15 % per tutti i Comuni della Provincia, escluso il Capoluogo.

Art. 6.

SCALA MOBILE

In aggiunta ai minimi di paga fissati nel presente contratto, gli esercizi dovranno corrispondere al personale dipendente l'importo dei punti di scala mobile che eventualmente matureranno dal 1° ottobre 1959, nella misura stabilita dagli accordi nazionali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali. La tabella degli importi in lire giornaliere della indennità di contingenza per ogni punto di variazione del costo della vita a decorrere dal 1° ottobre 1959 (Gruppo territoriale B), è la seguente:

Categoria E 2:

Operai qualificati (Pasticcere, cassiere, banconista, barista):

	Uomini	Donne
superiore 20 anni	13,85	11,77
18-20 anni	13,44	9,86
16-18 anni	11,81	9,29
inferiore 16 anni	9,76	8,21

Categoria E 3:

Operai comuni (Aiuto banconista, aiuto barista):

	Uomini	Donne
superiore 20 anni	13.11	11,14
18-20 anni	12,24	9,35
16-18 anni	9,65	8,27
inferiore 16 anni	7,60	7,19

Art. 7.

MANCE

In deroga all'art. 62 del C.C.L.N., in linea del tutto transitoria, resta ferma la consuetudine della mancia la quale viene ripartita come segue: 70 % al banconista; 30 % all'aiuto banconista o aiuto barista.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 ore settimanali. Per il personale non impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali.

Resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti fissato in mezz'ora.

I turni di lavoro giornalieri non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun impiegato o lavoratore.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di 2 ore giornaliere o 12 settimanali (superabile per un periodo non eccedente cinque settimane consecutive), ad esclusione degli esercizi a carattere stagionale, sarà retribuito con un aumento del 25 % sullo stipendio o salario, ragguagliato ad ore di servizio.

Per i prestatori d'opera retribuiti in tutto o in parte a percentuale, il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Art. 10.

SERVIZIO RINFRESCHI O RICEVIMENTI

In relazione all'art. 47 del C.C.N.L., al personale chiamato per i servizi di rinfreschi o di ricevimenti e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbia tale caratteristica, sarà corrisposto un compenso singolo di L. 3000. Detti servizi dovranno essere espletati da personale qualificato, fermo restando in ogni caso il diritto del datore di lavoro di avvalersi nel servizio di un cameriere di fiducia. Per il commis sarà applicato lo stesso trattamento del personale di età inferiore, giusta art. 4.

Art. 11.

RICORRENZE FESTIVE

Le festività, per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma, sono le seguenti:

Festività nazionali: 25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, 4 Novembre.

Festività infrasettimanali: 1° Gennaio, 6 Gennaio, 19 Marzo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, 29 Giugno, 15 Agosto, 1° Noverbre, 8 Dicembre, 25 Dicembre, 26 Dicembre, Patrono della Città.

In considerazione delle particolari caratteristiche degli esercizi pubblici, il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali. Al personale chiamato a prestare servizio nelle anzidette giornate festive sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare.

Art. 12.

FERIE ANNUALI

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, il personale matura il diritto al godimento di un periodo di ferie nella seguente misura:

Personale impiegatizio: giorni 19, da 1 a 5 anni in servizio; giorni 21, da oltre 5 e fino a 10 anni; giorni 26, da oltre 10 e fino a 20 anni; giorni 30, oltre i 20 anni.

Personale non impiegatizio: giorni 16, da 1 a 5 anni di servizio; giorni 19, da 5 e fino a 10 anni; giorni 22, oltre i 10 anni.

Al personale stipendiato e salariato, durante le ferie, è dovuta la retribuzione normale. Per il personale retribuito solo a percentuale valgono le norme contrattuali e le vigenti disposizioni di legge.

Le ferie sono irrinunciabili.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione sulla media dell'ultimo trimestre. Per il personale retribuito a percentuale valgono le norme contrattuali e le vigenti disposizioni di legge.

Art. 14.

MALATTIE - INFORTUNI

Il trattamento del personale durante il periodo di malattia o di infortunio è quello previsto dalle vigenti norme di legge, dalle disposizioni statutarie dell'INAM, dell'INAIL e dagli accordi che dovessero stipularsi coi medesimi.

Nessuna indennità deve essere corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza.

In casi di malattia accertata o di infortunio, il personale, che non sia in periodo di prova o di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 15.

CONSEGNE E ROTTURE

Il personale è responsabile del materiale avuto in consegna; ciascun dipendente dovrà custodirlo, conservarlo ed usarlo con cura e diligenza. La perdita o la rottura di oggetti sarà risarcita dal personale nelle misure stabilite nel CCNL. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere effettuata dal datore di lavoro a tale titolo. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 16.

ABITO DI SERVIZIO

Il personale è tenuto a curare la pulizia personale ed il proprio vestiario. Nell'intento di regolare la foggia dell'abito di lavoro si conviene quanto segue: il banconista e l'aiuto banconista o l'aiuto barista si presenteranno al posto di lavoro con camicia bianca e cravatta nera; il pasticciere ed il personale di laboratorio con giacca bianca e grembiule; la cassiera con grembiule. Si conviene inoltre, che nel periodo estivo al banconista ed all'aiuto banconista o aiuto barista sarà permesso di stare sul posto di lavoro con la sola camicia bianca a mezza manica, ed al pasticciere in maglia bianca e grembiule.

Art. 17.

PULIZIA DEI LOCALI

Il personale è tenuto alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Art. 18.

DISCIPLINA

Tutto il personale deve rispetto ed obbedienza, deve dare esempio d'ordine e di puntualità nell'adempimento dei doveri comuni e di correttezza nelle reciproche relazioni. Gli ordini di servizio debbono essere eseguiti con sollecitudine. Nelle relazioni con la clientela il personale deve tenere contegno rispettoso e dignitoso.

E' vietato al personale fumare nell'esercizio. Nessuno può assentarsi dall'esercizio durante le ore di servizio se non dietro benestare del datore di lavoro.

Art. 19.

COMMISSIONE PROVINCIALE

In applicazione dell'art. 8 del CCNL si conviene la costituzione di una Commissione paritetica provinciale di qualifica, come da regolamento a parte, cui è affidato il censimento, la attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonchè la istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. La

Commissione ha, altresì, la funzione di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per la applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro. La Commissione è autorizzata ad effettuare periodicamente sopraluoghi onde accertare eventuali inadempimenti.

Art 20.

TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per i lavoratori già in forza presso le singole aziende le eventuali condizioni di miglior favore, che dovranno essere mantenute.

Art. 21.

RINVIO AL C.C.N.L. ED ALLE LEGGI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo provinciale valgono le norme del CCNL, di cui in premessa e le disposizioni di legge.

Art 22.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto da valere per la provincia di Siracusa, decorre dal 1° ottobre 1959. E' integrativo al CCNL 15 maggio 1959 per la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti da caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie, sale da ballo del quale seguirà le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 764.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali della provincia di Como.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 maggio 1957 per i dirigenti di aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Como, l'accordo collettivo integrativo 29 giugno 1960, stipulato tra l'Unione Provinciale delle Associazioni dei Commercianti e il Sindacato Provinciale Dirigenti Aziende Commerciali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Como, in data 12 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri ;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Como, l'accordo collettivo integrativo 29 giugno 1960, relativo ai dirigenti di aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti di imprese commercali della provincia di Como.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 1. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 GIUGNO 1960 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI COMO

L'anno 1960, il giorno 29 del mese di giugno, presso la sede della Unione delle Associazioni dei Commercianti della Provincia di Como,

tra

l'UNIONE DELLE ASSOCIAZIONI DEI COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI COMO, rappresentata dal suo Presidente, comm. *Silvio de Mas*;

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI DI COMO, rappresentato dai sigg. *Benzoni Giovanni* e *Ganzetto* rag. *Oreste*, rispettivamente Presidente e Vice Presidente del Sindacato stesso;

con l'assistenza del rag. *Ugo de Mas*, Direttore della predetta Unione;

si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Trattamento minimo di stipendio per i dirigenti di aziende commerciali, attualmente in servizio, L. 200.000 mensili.

Art. 2.

Per i dirigenti di prima assunzione o di prima nomina dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il trattamento minimo è fissato in L. 165.000 mensili per il periodo massimo di due anni dalla data di assunzione, ovvero dalla data di nomina a dirigente.

Art. 3.

I punti dell'indennità di contingenza da corrispondersi ai dirigenti di aziende commerciali s'intendono negli importi stabiliti per il personale di categoria A dipendenti da aziende commerciali della Provincia di Como e subiranno le variazioni derivanti dall'applicazione della « scala mobile » per gli impiegati del commercio secondo gli accordi sindacali stipulati in materia.

Art. 4.

I miglioramenti derivanti dall'applicazione del nuovo minimo non saranno assorbiti dagli eventuali importi che i dirigenti in servizio già percepiscono a titolo di merito in più dei minimi stabiliti dal presente accordo economico: gli importi corrisposti per merito sono quelli erogati espressamente a tale titolo dal datore di lavoro. Comunque, il riporto della differenza tra il vecchio e il nuovo minimo di stipendio prevesti dagli accordi economici si effettua solo quando lo stipendio di fatto non superi del 50% il nuovo minimo.

Art. 5.

NORME PARTICOLARI PER LE CONTROVERSIE

Eventuali controversie che dovessero sorgere circa i criteri di applicazione del presente accordo saranno esaminate ed eventualmente risolte con l'intervento delle Associazioni territoriali competenti.

Art. 6.

Per la regolamentazione degli istituti normativi e per quanto non previsto dal presente accordo economico provinciale valgono le norme di cui al Contratto Nazionale di Lavoro 2 maggio 1957 e successive modifiche.

Art. 7

Il presente contratto entra in vigore con il 1° marzo 1961 ed avrà valore fino al 28 febbraio 1963. In caso di denuncia dovrà essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno. Nel caso di disdetta il presente accordo continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, sempre che tale stipulazione sia conclusa entro il termine di tre mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 765.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai saldatori autogeni ed elettrici dipendenti dalle imprese metalmeccaniche della provincia di Livorno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 23 ottobre 1959, per i lavoratori addetti alla industria metalmeccanica dalla installazione di impianti;

Visto, per la provinca di Livorno, l'accordo collettivo 1 agosto 1946, per gli operai saldatori autogeni ed elettrici dipendenti dalle aziende metalmeccaniche, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione, nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Livorno, in data 31 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Livorno, lo accordo collettivo 5 agosto 1946, relativo agli operai saldatori autogeni ed elettrici dipendenti dalle aziende metalmeccaniche, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

Il minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai saldatori autogeni ed elettrici dipendenti dalle imprese metalmeccaniche della provincia di Livorno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 14. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 5 AGOSTO 1946 PER I LAVORATORI SALDATORI AUTOGENI ED ELETTRICI DIPENDENTI DALLE AZIENDE METALMECCANICHE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Il giorno 5 agosto 1946, in Livorno,

tra

l'Associazione fra gli Industriali della Provincia di Livorno, rappresentata dal Vice Presidente ing. *Rinaldo De Giacomi*, dal dott. *Gino Del Fraro*, per il Cantiere O.T.O., sig. *Botteghi Ettore*, dell'Officina Botteghi, assistiti dal dott. *Fausto Bertoletti*, Segretario dell'Associazione,

e

la Camera Confederale del Lavoro di Livorno, rappresentata dai Segretari sigg. *Lemmi Amleto* e *Morelli Ottorino* e la Commissione Interna O.T.O. ed il Sindacato F I.O.M.,

si è convenuto quanto appresso:

Art 1

Ogni saldatore sarà munito di ghette, grembiuli e manicotti di materiale idoneo per riparare il corpo dallo spruzzo di materiale incandescente; sarà munito di un paio di occhiali per riparare gli occhi dalle scorie.

Art. 2.

Che ogni saldatore elettrico ed autogeno sia sottoposto a visite mediche periodiche per accertare lo stato di salute, ed in caso gli sia riscontrata una carenza fisica derivante dal suo specifico lavoro di saldatore, sarà trasferito ad altra categoria, per il tempo necessario a ristabilirsi, conservando integra la paga della categoria di provenienza.

Ciò limitatamente ad un periodo di tempo da stabilirsi dai sanitari e nel limite massimo di tre mesi.

Art 3.

Ricambiare l'aria dei locali chiusi dove i saldatori lavorano a mezzo di potenti estrattori.

Art. 4.

Viene concessa una indennità nella misura del 20% sulla paga base ai saldatori che lavorano in locali chiusi e mal aereati, e del 15% sulla paga base ai saldatori che lavorano all'aperto o in locali ben aereati.

Tale compenso sarà corrisposto al saldatore che esercita la saldatura limitatamente alle ore di effettivo lavoro in tale qualità.

La presente indennità assorbe fino alla concorrenza del relativo importo quanto già viene corrisposto per il loro speciale lavoro ed in aggiunta alla retribuzione contrattuale, ai saldatori.

Art. 5.

Il supplemento latte sarà portato da 1/4 a 1/2 litro.

Art. 6.

Durante i mesi estivi sarà distribuito anice mescolato con acqua.

Il presente accordo, che avrà valore solo per le Aziende metalmeccaniche, resterà in vigore finchè non intervenga un regolamento totale o parziale della materia o con accordo nazionale o con provvedimento legislativo.

Il presente accordo entra in vigore il 5 agosto 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152108) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato G. C.